

Contrat pour l'Économie et l'Emploi Bruxelles 2005-2010

Première évaluation annuelle Exercice 2005-2006



Juillet 2006

Région de Bruxelles-Capitale



Table des matières

Titre I : Approche stratégique.....	5
Approche générale.....	6
Principes communs d'action.....	7
Priorités du premier exercice 2005-2006.....	8
Approche d'évaluation.....	9
Priorités & Défis pour la RBC.....	10
Réduction du chômage.....	10
Développement des liens emploi / formation.....	11
Développement durable de l'économie bruxelloise.....	11
Pertinence des politiques économiques publiques.....	12
Mobilisation foncière et projet de ville novateur et dynamique.....	12
Ancrage dans l'Europe.....	12
Bonne gouvernance.....	12
Perception des enjeux et citoyenneté bruxelloise.....	13
Structure du Plan d'Action 2005-2010.....	14
Bilan et perspective économiques.....	16
PIB et Chiffres d'affaires.....	16
Bruxelles, Bassin d'emploi	16
Une activité à haute valeur ajoutée.....	17
Dynamique d'entreprises.....	17
Données démographiques.....	18
Evolution de la population active inoccupée – chômage	19
Conclusion	21
Titre II : Analyse par chantier et détails de l'évaluation.....	22
Chantier 1	
Contractualisation et personnalisation de la relation ORBEM / demandeur d'emploi.....	23
Chantier 2	
Facilitation de l'accès aux offres d'emplois.....	27
Chantier 3	
Développement du service local aux demandeurs d'emploi.....	33
Chantier 4	
Approche proactive des entreprises.....	36

Chantier 5	
Premier Emploi Jeunes.....	41
Chantier 6	
Développement des services de proximité et promotion des titres-services.....	47
Chantier 7	
Complémentarités et interface emploi / formation / enseignement.....	50
Chantier 8	
Développement des Centres de référence professionnelle.....	55
Chantier 9	
Promotion des chèques Langues et des chèques TIC & Formation/Embauche.....	58
Chantier 10	
Lutte contre les discriminations à l'embauche.....	60
Chantier 11	
Encouragement de l'engagement de Bruxellois dans le secteur public bruxellois.....	64
Chantier 12	
Correction de la sous-représentation des Bruxellois dans les entreprises publiques et les administrations fédérales basées à Bruxelles.....	68
Chantier 13	
Lutte contre le travail en noir et la fraude sociale.....	73
Chantier 14	
Développement de l'emploi dans le cadre de la politique du logement.....	76
Chantier 15	
Soutien à la création et au développement des entreprises (PME & TPE).....	79
Chantier 16	
Augmentation des superficies mises à disposition des entreprises porteuses pour Bruxelles.....	83
Chantier 17	
Plan d'attraction et de soutien à la relocalisation des entreprises.....	89
Chantier 18	
Remise à plat et contractualisation des aides économiques.....	93
Chantier 19	
Stabilisation fiscale et incitants fiscaux.....	96
Chantier 20	
Soutien prioritaire à trois secteurs porteurs d'innovation.....	99
Chantier 21	
Soutien prioritaire à trois secteurs porteurs d'emplois pour les Bruxellois.....	103
Chantier 22	
Revitalisation économique du commerce et des noyaux commerciaux.....	106
Chantier 23	
Soutien à l'économie sociale.....	109
Chantier 24	
Instaurer une gestion coordonnée du bassin économique de Bruxelles.....	112

Chantier 25	
Redynamisation de la concertation sociale.....	115
Chantier 26	
Contrats de gestion et coordination de l'action des pararégionaux emploi/formation.....	118
Chantier 27	
Contrats de gestion et coordination de l'action des pararégionaux économiques.....	121
CONCLUSIONS.....	124
Lignes de force de la première année.....	125
En matière d'Emploi et de Formation.....	125
En matière d'Economie.....	126
En matière de bonne gouvernance.....	127
Lignes de force de la deuxième année.....	128
En matière d'Emploi et de Formation.....	128
En matière d'Economie.....	129
En matière de bonne gouvernance.....	129
Réorganisation des chantiers pour l'année 2006-2007.....	130
ANNEXE I – Nouveaux chantiers.....	132
Chantier 18	
Soutien à l'éco-construction, secteur porteur d'emploi et d'innovation.....	133
Chantier 20 simplification administrative.....	135
ANNEXE II – Liste des abréviations.....	137

TITRE I : APPROCHE STRATÉGIQUE



Approche générale

La conclusion du Contrat pour l'Économie et l'Emploi (C2E) en 2005, après une large consultation des forces vives bruxelloises, a traduit une nouvelle approche de la politique régionale de l'économie et de l'emploi basée sur :

- la volonté de créer une cohérence et une cohésion des politiques et actions gouvernementales autour d'un projet régional ambitieux ;
- la volonté de créer un consensus sur ce projet avec les forces vives régionales et de les associer à sa réalisation et réussite ;
- la volonté de promouvoir structurellement et durablement le dialogue public/privé et de contractualiser la relation entre les pouvoirs publics bruxellois et les acteurs économiques et sociaux de la Région sur base d'engagements réciproques et d'un plan d'actions opérationnel et performant.

Cette nouvelle approche part du principe que la création d'emplois ne se décrète pas. Mais elle se gagne pas à pas, sur le terrain, dans la durée et en collaboration avec l'ensemble des forces vives régionales.

Le Contrat pour l'Économie et l'Emploi a donc été conçu comme une œuvre collective développée en dialogue permanent avec les partenaires sociaux et les principaux acteurs régionaux et non comme un acte unilatéral du Gouvernement régional.

Le Contrat pour l'Économie et l'Emploi a également été élaboré comme un plan d'action pluriannuel décliné en plusieurs chantiers opérationnels.

L'objectif a dès lors été d'opérer une concentration des actions et des moyens disponibles sur des priorités dans le cadre d'une programmation pluriannuelle et spatiale se traduisant par un plan d'action 2005-2010 composé d'un nombre réduit de chantiers prioritaires, opérationnels, répondant aux vrais besoins et produisant des résultats évaluable sur le plan qualitatif et/ou quantitatif.

Le présent document constitue l'évaluation de la première année de réalisation du Contrat pour l'Économie et l'Emploi et contient les pistes et actions prioritaires pour la deuxième année d'exécution du Contrat.

*

* *

Principes communs d'action

Une série de principes communs d'action sous-tend l'exécution de ce Contrat :

- Une *approche volontariste* visant à mettre *la solidarité et l'innovation* au cœur de toutes les politiques régionales.
- Une *approche multifacteurs et pluriannuelle s'inscrivant dans la durée* et se traduisant par une politique systématique et planifiée de petits pas ou d'étapes clés pour répondre à la complexité de la ville/région, résoudre les problèmes structurels de Bruxelles et renforcer progressivement l'accès à l'emploi des Bruxellois.
- Une *approche concertée et participative* tournée vers la résolution des problèmes et une contractualisation des relations avec les principaux acteurs publics, sociaux et économiques.
- La volonté de moderniser et de mettre à niveau préalablement les outils publics existants dans un souci de *bonne gouvernance* et ce afin de répondre efficacement aux défis de la Région et à l'attente de ses partenaires, par le développement des contrats de gestion, l'organisation du fonctionnement des acteurs en réseaux et la stimulation d'une culture de l'évaluation.
- Une *vision transversale du développement durable* de la ville/région couvrant l'économie, l'emploi, ainsi que l'urbanisme, l'environnement, le logement et la mobilité.
- Une *vision prospective* visant à anticiper les évolutions économiques et sociales de la Région, à définir des politiques publiques offensives tournées vers l'avenir et à créer une dynamique nouvelle.
- Une *culture de l'action programmée dans le long terme*.
- Le *souci de renforcer la Coopération* avec le Fédéral en matière de politique de l'Emploi et d'Economie, avec les Communautés en matière d'Enseignement et de Formation et avec les deux autres Régions en matière de Développement économique et social.

*

* *

Priorités du premier exercice 2005-2006

Les priorités de ce premier exercice ont été les suivantes :

- Consultation de la population bruxelloise sur base du Contrat signé en mars 2005 .
- Lancement du Contrat pour l'Économie et l'Emploi et traduction de celui-ci en une série de Plan de développement opérationnels devant produire des effets sur plusieurs années :
 - Structuration des Chantiers du Plan d'action du C2E ;
 - Consultation suivie des forces vives bruxelloises dans le cadre de l'adoption de mesures opérationnelles ;
 - Concertation avec les Partenaires sociaux ;
 - Adoption du Plan pour l'Emploi des Bruxellois ;
 - Adoption de divers plans en matière économique : Plan Innovation, Plan transmission, ...
- Mise à niveau des outils publics dans une nouvelle approche de gouvernance afin de garantir l'efficacité et la pertinence des différentes actions entreprises dans les cinq années d'exécution du C2E :
 - Mise en place des Contrats de gestion et de tableaux d'indicateurs de gestion dans les pararégionaux bruxellois : Contrat de gestion de l'ORBEm signé en mars 2006, Contrat de gestion de la SDRB en voie d'achèvement, ...
 - Révision des nombreux systèmes existants d'aides à l'emploi ou en matière économique : système FPI, ...
 - Développement de chantiers divers de simplification administrative.
- Priorité aux résultats concrets et directement opérationnels au profit des Bruxellois :
 - Révision et dynamisation du système des primes d'expansion économique ;
 - Développement des titres-services, des chèques Langues et TIC, du nombre d'offres d'emploi accessibles aux Bruxellois via l'ORBEm, de places de formation disponibles, ...
 - Acquisition de terrains de la SNCB attendus par la Région depuis plus de 15 ans devant permettre à terme le développement de nouvelles surfaces économiques créatrices d'emploi et de nombreux logements.

Approche d'évaluation

L'approche utilisée pour réaliser cette évaluation est une approche classique basée sur l'analyse des activités entreprises pendant la période 2005 – 2006 et sur les résultats obtenus pendant cette période.

Etant donné que cette évaluation porte sur la première année, il n'était pas possible de réaliser une analyse d'impact complète car, dans de nombreuses politiques, il est trop tôt pour observer le résultat mesurable des réalisations entreprises. Toutefois, une série d'indicateurs pertinents sont spécifiquement relevés à travers les différents chantiers présentés au Titre II du document.

Pour la prochaine évaluation, outre le relevé des activités et des résultats, l'évaluation externe mesurera l'impact de ces activités, c'est-à-dire leur contribution à la réalisation des objectifs du C2E. Dans ce cadre, une batterie d'indicateurs statistiques sera mise en place pour l'exercice prochain.

L'évaluation a été réalisée sous forme de fiche en se basant sur le développement des chantiers du C2E.

Chacune de ces fiches décrit en détail pour chaque chantier :

1. Les priorités et défis (justification du chantier)
2. La description du chantier
 - Objectifs
 - Descriptif opérationnel
 - Conditions de succès
 - Résultats attendus
 - Partenaires
3. L'évaluation des actions entreprises durant la première année de réalisation du C2E soit la période 2005-2006
 - Actions entreprises
 - Résultats obtenus
4. Le Plan d'action 2006 -2007 (an II du C2E).

Ces fiches ont été diffusées parmi les différents responsables de la mise en œuvre des chantiers afin de leur permettre de compléter les parties 3 et 4 de ces fiches (Evaluation 2005-2006 et Plan d'action 2006-2007).

Le Titre II qui suit reprend, chantier par chantier, les principales réalisations sur base de ces fiches détaillées.

*

* *

Priorités & Défis pour la RBC

Plus que jamais, les priorités et défis pour l'avenir et le développement équilibré de Bruxelles sur lesquelles repose le C2E sont les suivantes :

Réduction du chômage

Le taux de chômage très élevé à Bruxelles est un indicateur clair du phénomène de dualisation que connaît la Ville / Région. La première ambition du C2E sur la législature est donc de stopper la progression du nombre de demandeurs d'emplois à Bruxelles et d'inverser la tendance.

Le Contrat pour l'Économie et l'Emploi a visé durant cette première année à agir sur chacun des facteurs explicatifs du taux de chômage bruxellois :

- Corriger les spécificités du chômage accru des grandes villes/capitales européennes (désindustrialisation, intégration de nouveaux arrivants peu qualifiés, attraction continue des sans emplois, départ des revenus du travail vers la périphérie, ...)
- Travailler sur les tendances lourdes du chômage au niveau européen et belge par une politique concertée avec les instances fédérales et européennes pour faire reconnaître les spécificités bruxelloises, notamment en matière de chômage des jeunes, et par une optimisation de l'utilisation des outils et budgets fédéraux ou européens permettant la création et l'accès à l'emploi avec une attention particulière aux jeunes et à l'accès à un premier emploi pour ceux-ci.
- Corriger les effets de dispersion des outils publics par la constitution de nouvelles synergies et de partenariats.
- Lutter contre certaines formes de discrimination à l'embauche par une politique de dialogue, de sensibilisation et de partenariats.
- Corriger les faiblesses linguistiques et de qualification de nombreux demandeurs d'emploi en multipliant l'offre de formations et en facilitant l'accès à celles-ci.
- Corriger les effets négatifs d'une structure institutionnelle déséquilibrée par rapport à la réalité d'un bassin économique et d'emploi plus large que les 19 communes bruxelloises par le dialogue et la systématisation de la concertation avec l'Etat fédéral et les autres entités fédérées.
- Corriger la faiblesse de perception des enjeux régionaux par la sensibilisation des habitants et des entreprises sur les conséquences collectives des déséquilibres économiques et sociaux bruxellois.
- Lutter contre le travail au noir par des actions ciblées et un renforcement des moyens affectés à cette lutte.

Développement des liens emploi / formation

Le déficit d'accès des Bruxellois à l'emploi semble provenir pour une part de faiblesses de qualification résultant entre autre des difficultés que rencontrent la formation et l'enseignement, en particulier technique et professionnel, à Bruxelles.

Ces problèmes résultent pour partie de la structure institutionnelle spécifique de Bruxelles qui scinde la matière régionale de l'emploi des matières communautaires de l'enseignement et de la formation. et résultent aussi pour partie d'investissements trop faibles dans la qualification des demandeurs d'emploi.

Le C2E a donc poursuivit deux objectifs :

- Corriger les difficultés institutionnelles en développant des partenariats axés sur les actions de terrain.
- Développer une approche de mise à l'emploi personnalisée et accompagnée de formations courtes, notamment linguistiques et axées sur des besoins professionnels spécifiques, définies en fonction des capacités du demandeur d'emploi et des attentes de l'entreprise.

Développement durable de l'économie bruxelloise

La politique économique de la Région doit s'inscrire dans une vision d'avenir dynamique et prospective, innovante et équilibrée, en particulier au regard de la nature multiple de Bruxelles. Elle doit s'inscrire dans un projet de ville et un équilibre de ses fonctions : travail, environnement, mobilité, logement.

L'entreprise doit également être la bienvenue en Ville et à Bruxelles. Les politiques locales naturellement axées vers les habitants, l'absence de proactivité pour faciliter l'intégration d'activités économiques dans le tissu urbain et les dérives bureaucratiques de certaines réglementations administratives ont parfois fait de l'entreprise le parent pauvre des politiques urbaines alors que celle-ci est un vecteur essentiel du développement équilibré de la ville et l'acteur principal des créations d'emplois.

Par ailleurs, l'amélioration du marché de l'emploi à Bruxelles peut se conjuguer avec l'amélioration du cadre de vie des Bruxellois. Les stratégies en terme de développement durable constituent en elles-mêmes un potentiel de développement économique par le biais de la création d'entreprises, de la recherche et de la création de nouveaux métiers et emplois. C'est particulièrement vrai dans les secteurs de la performance énergétique, de la construction durable et du recyclage. Les mesures prises dans le cadre du Contrat s'articulent donc également dans la volonté du Gouvernement d'inscrire ses politiques dans la voie du développement durable.

Pertinence des politiques économiques publiques

L'efficacité et la cohérence des politiques économiques publiques est également un des axes majeurs développés dans le cadre du C2E. Dans ce cadre, le travail de mise à plat des outils économiques régionaux a été une des priorités du premier exercice du C2E.

Les principes de base de cette remise à plat ont été la contractualisation des aides, telle que décidée dans le Pacte Social pour l'Emploi des Bruxellois, l'abandon de l'automatisme de celles-ci et la concentration et la rationalisation de ces aides pour éviter les politiques de saupoudrage.

Mobilisation foncière et projet de ville novateur et dynamique

Bruxelles, Ville / Région enclavée doit impérativement optimiser l'espace disponible et étendre ses réserves foncières. La Région durant cette année a donné la priorité à la valorisation des terrains inoccupés ou laissés à l'abandon qui représentent un enjeu stratégique et économique important pour son développement. Le rachat en janvier 2005 de terrains de la SNCB attendu par la Région depuis plus de 15 ans est un élément clé de ce projet.

Ancrage dans l'Europe

L'Europe est un atout unique pour Bruxelles et son dynamisme profite à l'ensemble du pays. A travers le développement équilibré de Bruxelles et de la fonction européenne en son sein, c'est l'ensemble du pays et de ses entités fédérées qui profitent de retombées économiques et politiques importantes. La réussite de Bruxelles et le développement durable de la ville servent le développement économique de tous. Cette prise de conscience est également un élément clé du C2E.

Par ailleurs, les mesures développées dans le cadre du C2E se sont bien entendu inscrites dans les lignes directrices européennes et les grandes orientations de politiques économiques permettant ainsi le développement de projets pilotes subventionnés par des fonds européens.

Bonne gouvernance

Pour répondre dans la durée aux défis du développement économique et social de Bruxelles, dès l'adoption du C2E, la Région et ses partenaires ont fait de la bonne gouvernance un souci constant articulé sur trois points clés :

- La réforme des politiques publiques dans une optique d'efficacité, de cohérence et de transparence des actions entreprises;
- La recherche systématique de mesures de simplification administrative pour améliorer les services aux citoyens et aux acteurs économiques et sociaux de la Région et de ses Communes ;

- la coordination et la modernisation de l'action des organismes publics bruxellois en matière d'économie, d'emploi et de formation : redéfinition claire du rôle et des missions de chacun, gestion par contrats de gestion sur base d'objectifs clairs et mesurables, mise en réseau des acteurs, concertation systématique, conventions de partenariat afin de coordonner les actions et de développer des synergies nouvelles.

Perception des enjeux et citoyenneté bruxelloise

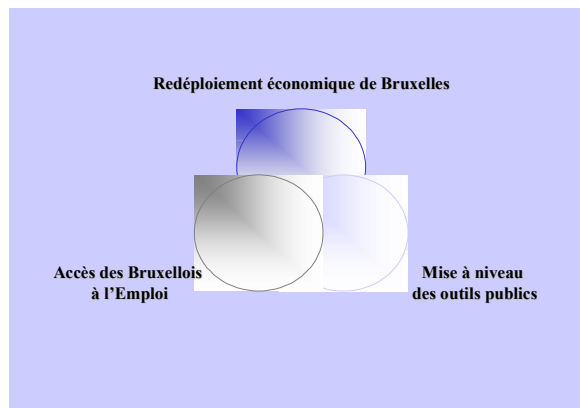
La complexité de Bruxelles, ville internationale et ouverte sur le monde, capitale fédérale et européenne, entité urbaine dotée d'un territoire exigu, ne permet pas toujours une perception immédiate des enjeux régionaux. Le C2E entend remédier à cela.

Pour les habitants de la Région, le vécu urbain commun, ainsi que le développement d'une identité bruxelloise, doivent susciter une prise de conscience des enjeux et une prise de responsabilité par rapport au développement des fonctions économiques et sociales de la ville, essentielles pour tous. Pour les entreprises, qu'elles soient historiquement bruxelloises ou seulement localisées à Bruxelles, l'enjeu est le même : le développement harmonieux et équilibré de la capitale fédérale et européenne sert l'intérêt de tous. Le C2E durant le premier exercice a soutenu le développement de cette prise de conscience.

Structure du Plan d'Action 2005-2010

Le Plan d'action du C2E repose sur un ensemble de mesures et de chantiers d'actions articulés sur trois axes stratégiques :

- L'accès des Bruxellois à l'emploi.
- Le redéploiement économique de Bruxelles.
- La mise à niveau des outils publics dans une optique de bonne gouvernance pour répondre aux deux défis qui précèdent.



Les trois axes stratégiques couvrent 27 chantiers opérationnels à réaliser au cours de la législature. Ces chantiers sont les suivants :

Mesures en matière d'emploi

1. Contractualisation et personnalisation de la relation ORBEM / demandeurs d'emploi
2. Facilitation de l'accès aux offres d'emplois
3. Développement du service local aux demandeurs d'emploi
4. Approche proactive des entreprises
5. Premier Emploi Jeunes
6. Développement des services de proximité et promotion des titres-services à Bruxelles
7. Complémentarité et interfaces emploi / formation / enseignement
8. Développement des Centres de référence professionnelle (CDR)
9. Promotion des chèques Langue, des chèques TIC et des chèques Formation/Embauche
10. Lutte contre les discriminations à l'embauche
11. Encouragement de l'engagement de Bruxellois dans le secteur public bruxellois
12. Correction de la sous-représentation des Bruxellois dans les entreprises publiques et fédérales basées à Bruxelles
13. Lutte contre le travail en noir et la fraude sociale

14. Développement de l'emploi dans le cadre de la politique du logement

Mesures en matière économique

- 15. Soutien à la création et au développement des entreprises (PME & TPE)
- 16. Augmentation des superficies mises à disposition des entreprises porteuses pour Bruxelles
- 17. Plan d'attraction et de soutien à la relocalisation d'entreprises
- 18. Remise à plat et contractualisation des aides économiques
- 19. Stabilisation fiscale et incitants fiscaux
- 20. Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'innovation
- 21. Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'emplois pour les Bruxellois
- 22. Revitalisation économique du commerce et des noyaux commerciaux
- 23. Soutien à l'économie sociale
- 24. Instauration d'une gestion coordonnée du bassin économique de Bruxelles

Mise à niveau des outils publics

- 25. Redynamisation de la concertation sociale
- 26. Contrats de gestion et coordination de l'action des pararégionaux emploi/formation
- 27. Contrats de gestion et coordination de l'action des pararégionaux économiques

Bilan et perspective économiques

Dans le cadre de l'évaluation du C2E réalisée après une première année, il est important de remettre en perspective les actions entreprises avec l'état de l'économie bruxelloise.

Les indicateurs économiques et sociaux qui suivent permettent cette mise en perspective et éclairent le cadre des actions et chantiers développés dans la suite du document.

PIB et Chiffres d'affaires

En 2003, le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale générait 19% du PIB, la Région Flamande 57% et la Wallonie 24%

Le chiffre d'affaires produit en Région bruxelloise témoigne également de l'importance de l'activité économique elle-même.

Tableau 2. Chiffre d'affaires (selon lieu d'établissement, parts et taux de croissance)

	Bruxelles-Capitale	Région flamande	Région wallonne	Total des régions
Parts en 2004	20,9%	64,1%	14,9%	100,0%
Croissance annuelle moyenne 2000-2004	7,86%	5,49%	2,98%	5,56%

Source: INS (2005)

Bruxelles, Bassin d'emploi

En 2004: Bruxelles compte 653.807 emplois dont 344.451 issus des deux autres Régions.

■ Les navetteurs

Les navetteurs wallons et flamands représentent 53% de l'emploi intérieur bruxellois.

La tendance à la croissance du taux de navette que l'on observait en Région bruxelloise depuis 1992 s'est inversée en 2002 sous l'effet conjugué d'une augmentation des travailleurs bruxellois travaillant à Bruxelles (+18.000 entre 2001 et 2004) et une diminution des navetteurs provenant de Flandre (-15.000 travailleurs). En effet, en 2002, le taux de navette affiche une diminution, qui ne s'est pas démentie depuis lors.

- L'emploi intérieur

Le bassin d'emploi bruxellois représente 16% de l'emploi intérieur du Royaume.

Une activité à haute valeur ajoutée

- Haute productivité

La valeur ajoutée générée à Bruxelles se caractérise par une haute productivité du travail. Elle dépasse de 20% la productivité moyenne du pays et de 46% la moyenne européenne.

À Bruxelles, la productivité nominale a le plus progressé sur les huit années de comptabilité régionale disponibles. De tels résultats sont d'autant plus notables pour l'économie bruxelloise, largement orientée vers les services, que l'on observe en Belgique et dans plusieurs pays d'Europe occidentale, un ralentissement des gains de productivité imputable en partie à la tertiarisation des économies.

- Qualifications élevées

L'activité à haute valeur ajoutée repose sur des qualifications élevées: 27% ont un niveau universitaire et 6% ont un niveau post-universitaire (contre 13% avec un niveau universitaire et 2% post-universitaire en Flandre et en Wallonie (voir tableau 20 partie 3)).

- Production de services

L'économie bruxelloise se caractérise également, plus que les autres régions, par la production de services.

L'analyse des données sur la valeur ajoutée réparties par secteur révèle que plus de la moitié des activités financières du pays est localisée à Bruxelles (55%). Cette part a même augmenté ces huit dernières années (52% en 1995), confortant le statut de place financière de la RBC.

Dynamique d'entreprises

- Le taux de création

Le taux de création brut d'entreprises à Bruxelles est systématiquement plus élevé que celui des deux autres régions du pays, illustrant une dynamique de renouvellement plus forte.

Ces dernières années, toutefois, le nombre d'entreprises a baissé plus que dans les autres régions (tableau 8).

■ Migration des entreprises

La migration d'entreprises constitue un phénomène important à Bruxelles. Cependant, une étude¹ de P. Cabus et W. Vanhaverbeek de 2004, portant sur la période 1990 - 2001 confirme que les villes en général ont un solde migratoire d'entreprise négatif.

Selon cette étude, le flux sortant des entreprises est effectivement le plus élevé à Bruxelles avec une perte de 693 entreprises dont 60 entreprises dans la construction et l'industrie, pendant la période de 1990 - 2001. La perte profite surtout à Nivelles (326) et à Hal-Vilvorde (99), mais aussi à Malines (27), Bruges (79) et à un certain nombre de communes voisines du Brabant wallon. L'arrondissement Hal-Vilvorde connaît déjà le même phénomène que Bruxelles avec une délocalisation de ses entreprises vers les alentours (ce n'est pas encore le cas de Nivelles).

■ L'innovation à Bruxelles

A Bruxelles, la part des secteurs à haut niveau de connaissance² dans le chiffre d'affaires est très élevée même s'il n'y a pas eu une forte croissance du nombre d'employés ou d'établissements dans ces secteurs.

La part des secteurs à haut niveau de connaissance est très élevée dans la VA totale en 2002 : pour la Région bruxelloise, 39,59% de la valeur ajoutée totale provient de secteurs de la connaissance.³

Données démographiques

Bruxelles compte un million d'habitants, soit près d'un dixième de la population nationale.

De 1990 à 2000 la croissance démographique de la population bruxelloise est inférieure à celle des deux autres régions. Les deux Brabants ont connu une croissance spectaculaire, du fait de l'attrait qu'exercent ces zones autour de la Capitale.

Toutefois la tendance est inversée depuis 2000 et nombre d'habitants en Région de Bruxelles-Capitale a connu un taux de croissance annuel variant entre 0.5% et 1.4% alors que la moyenne du royaume varie entre 0.2% et 0.5%

¹ Cabus P. et W. Vanhaverbeke; (2004). « Ruimte en Economie in Vlaanderen: Eindverslag SPRE ».

² Dont notamment l'industrie chimique, la fabrication d'équipements électriques et électroniques ou encore la construction aéronautique et spatiale.

³ Vlerick Leuven Gent Management School, Flanders District of Creativity, « Ondernemingscreativiteit als motor van groei in de Vlaamse steden en Brussel » (2005).

■ Population étrangère

La RBC compte 30% de la population étrangère du pays.

■ Vieillissement

En terme de répartition, on observe que la population bruxelloise présente un profil plus jeune que la population du pays.

La part des moins de 25 ans s'élève en effet à 30%. Elle est plus élevée que dans les autres régions. De plus, contrairement à celles des autres régions, elle est en augmentation ces dernières années.

Evolution de la population active inoccupée – chômage

En 2005, la Région bruxelloise comptait en moyenne 94.075 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), dont 67.282 chômeurs complets indemnisés. Dépassant depuis 2004 la barre des 20%, le taux de chômage administratif est, à Bruxelles, le plus élevé du pays. Les données harmonisées au niveau européen (2004) indiquent quant à elles que le taux de chômage à Bruxelles est largement supérieur à la moyenne européenne (15,8% contre 9,0%).

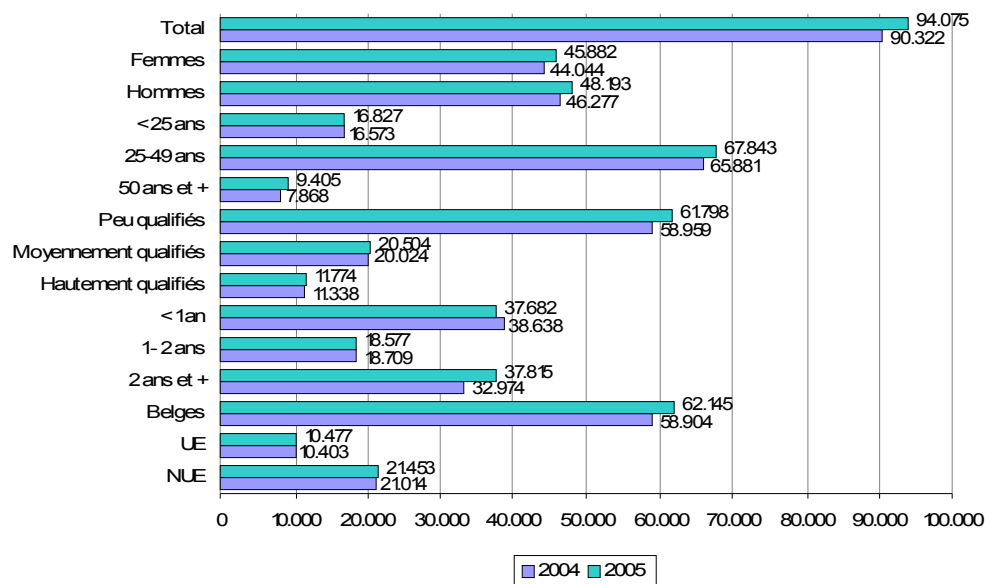
En termes d'évolution par rapport à 2004, la progression du nombre de DEI et du nombre de CCI est, à Bruxelles tout comme au niveau national, moins importante (respectivement +4,2% et +1,1%) que celle qui avait été relevée il y a un an (respectivement +7,2% et +7,8%).

Par rapport aux deux autres régions, Bruxelles enregistre en 2005 l'augmentation la moins élevée du nombre de CCI, contrairement aux autres catégories de DEI dont l'évolution y est plus défavorable. Les évolutions observées sont sensiblement différentes selon les groupes d'individus. Ainsi, par rapport à l'année précédente, le nombre de chômeurs enregistre une diminution chez les plus jeunes (jusqu'à 35 ans), et ce pour la première fois depuis 2001, et connaît une augmentation plus modérée chez les individus des classes d'âge intermédiaire, les chômeurs âgés de plus de 50 ans continuent à connaître la progression la plus élevée (phénomène en partie lié à la modification de la législation intervenue en juillet 2002). Depuis le dernier trimestre de 2003 une diminution du nombre de chômeurs de courte durée, signe d'une amélioration conjoncturelle est observée et elle s'étend en 2005 aux chômeurs dont la durée est comprise entre 1 et 2 ans.

Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (voir graphique 1) a augmenté de 4,2% en 2005 par rapport à l'année précédente. Les demandeurs d'emploi âgés (≥ 50 ans) ont été davantage touchés (+19,5%). Cette augmentation est, comme on l'a souligné, à mettre en relation avec la modification de la législation intervenue en juillet 2002.

Les demandeurs d'emploi âgés de moins de 35 ans ont vu leur nombre progresser par rapport à 2004, mais l'augmentation est inférieure à la moyenne régionale (soit +1,5% chez les jeunes de moins de 25 ans et +1,0% pour les personnes âgées entre 25 et 34 ans).

Graphique 1 Région bruxelloise : caractéristiques des DEI en 2005 et évolution par rapport à 2004 (moyenne annuelle)



Source : ORBEm

Les demandeurs d'emploi comptant une durée d'inactivité d'au moins 2 ans ont connu également une croissance élevée (+14,7%) qui est largement supérieure à la moyenne régionale (pour rappel, +4,2%). Par contre, les demandeurs d'emploi de moins d'un an et ceux dont la durée d'inoccupation est comprise entre 1 et 2 ans ont vu leur nombre diminuer de respectivement -2,5% (soit près de 1.000 personnes en moins) et -0,7% (soit quelque 130 individus de moins) et ceci s'explique elle par une amélioration de la conjoncture. La diminution des demandeurs d'emploi de moins d'un an, amorcée le dernier trimestre 2003, s'est poursuivie en 2004 et en 2005. En 2005, la diminution touche également les personnes dont la durée d'inactivité est comprise entre un et deux ans.

L'augmentation observée auprès des demandeurs d'emploi de nationalité étrangère est inférieure à la moyenne régionale, soit +0,7% de personnes de nationalité européenne, +2,1% de nationalité extracommunautaire contre +5,5% de Belges (mais l'évolution du chômage selon la nationalité est influencée par les naturalisations qui se sont accélérées ces dernières années à Bruxelles).

Au total, sur l'ensemble de l'année 2005, l'ORBEm a reçu 14.375 offres d'emploi, ce qui représente une augmentation importante par rapport à l'année précédente (+8,1% ou 1.079 offres supplémentaires). De ce total, 8.759 emplois ont été occupés par des DE proposés par l'ORBEm.

Au cours du premier trimestre de l'année 2006, l'ORBEM a reçu 4.488 offres d'emploi, soit une augmentation de 1.051 offres par rapport au premier trimestre de 2005, soit une hausse de +21,7%.

Offres d'emploi reçues et satisfaites : 2004-2005

Année	Emplois vacants déclarés à l'ORBEM	Emplois occupés par des DE proposés par l'ORBEM	Taux de satisfaction
2004	13.296	8.759	65,9%
2005	14.375	9.227	64,2%
≠ 04-05	1.079	468	
En %	8,1	5,3	

Source : ORBEM

Conclusion

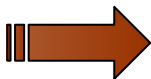
Les données résumées dans cette section révèlent le paradoxe de Bruxelles qui est productrice de richesse mais dont une part importante de la population ne profite pas de cette richesse.

TITRE II : ANALYSE PAR CHANTIER ET DÉTAILS DE L'ÉVALUATION



Chantier 1

Contractualisation et personnalisation de la relation ORBEM / demandeur d'emploi



1. Priorités et défis

- Nécessité d'accentuer la nouvelle approche personnalisée du placement initiée par l'ORBEM depuis 2004.
- Nécessité de renforcer l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi.
- Nécessité de continuer à corriger l'inadéquation entre les profils des demandeurs d'emploi proposés et les offres des entreprises.
- Nécessité d'individualiser un projet professionnel comme base d'un parcours évolutif vers l'emploi.

2. Description du chantier

Objectifs

- Accompagner le demandeur d'emploi pour éviter un enlèvement dans le chômage.
- Élaborer un parcours individualisé, dans lequel le demandeur d'emploi joue un rôle actif avec le coaching de l'ORBEM.
- Progresser vers l'employabilité des demandeurs d'emploi ;

Descriptif opérationnel

- Continuer la mise en place progressive par l'ORBEM des Contrats de Projet Professionnel (CPP) dans une approche qualitative en poursuivant l'objectif de couvrir tous les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans inscrits et réinscrits dans l'année (en moyenne 30.000 demandeurs d'emploi, dont 12.000 de moins de 25 ans) ;
- Susciter les initiatives personnelles des demandeurs d'emploi lors de l'élaboration d'un accompagnement individualisé
- Élaborer de manière qualitative ces contrats individualisés (CPP) incluant des objectifs et actions concrètes concernant
 - soit une recherche d'emploi,
 - soit d'autres objectifs comme suivre un module de détermination, suivre une formation ou un accompagnement spécifique.
- Permettre aux demandeurs d'emploi de suivre un processus personnel au travers d'institutions diverses et spécialisées (Bruxelles Formation, VDAB, Missions locales, Lokale werkinkels, ASBL,...)

- Renforcer le rôle du conseiller de l'ORBEM apportant, lors d'entretiens de suivi, un feed back et convenant avec les demandeurs d'emplois d'éventuels ajustements (reprise du bilan et négociation d'un avenant au CPP en cas d'échec du processus)

Conditions de succès

- Segmentation dans l'approche des demandeurs d'emploi et approche stratégique individualisée
- Priorité à une approche qualitative dans la mise en place du CPP par l'ORBEM
- Augmentation importante du nombre de formations professionnelles des acteurs de formation francophone (Bruxelles Formation principalement) dans la chaîne du CPP et liaison avec les secteurs professionnels pour les contrats d'apprentissage en alternance.

Résultats attendus

- Efficacité renforcée de la mise à l'emploi de demandeurs d'emplois et/ou accès à un parcours de réinsertion socioprofessionnelle à travers un système dynamique et personnalisé

Partenaires

- ORBEM
- Partenaires locaux
- Bruxelles Formation, VDAB et partenaires
- Les employeurs bruxellois, y compris les PME
- Les missions locales et lokale werkwinkels

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Développement de l'usage du Contrat de Projet Professionnel (CPP)
 - Augmentation et renforcement des partenariats mis sur pied par l'ORBEM
 - Recrutement de 10 conseillers supplémentaires pour répondre à l'accroissement de convocations et de signatures de CPP
- Mise en place de l'outil informatique 'Mon ORBEM' permettant aux demandeurs d'emploi d'avoir un accès direct et individualisé à leur dossier et à leur « compte » ORBEM.
- Etude de faisabilité d'un *call center* destiné à raccourcir significativement les délais de réponse de l'ORBEM aux différentes demandes et de permettre aux demandeurs d'emploi et employeurs d'avoir un service personnalisé et rapide.

- Octroi d'une prime de 1000€/an aux concessionnaires des terrains du Port de Bruxelles pour chaque personne engagée via l'ORBEM, et ce pendant les trois premières années.
- Adoption du Contrat de gestion de l'ORBEM prévoyant dès 2007 l'exécution et la mise en place d'options stratégiques essentielles visant à dynamiser et accélérer le suivi des dossiers des demandeurs d'emploi :
 - Mise en place dans une « approche client » d'une direction demandeurs d'emploi articulant spécifiquement son action sur le développement des CPP dans une approche personnalisée des demandeurs d'emploi ;
 - Segmentation des demandeurs d'Emploi, en particulier en matière d'information, d'inscription, et de conclusion et suivi des Contrats de Projet Professionnel sur base notamment des segments demandeur d'Emploi de moins de 25 ans, demandeur d'Emploi nouvellement sans emploi et demandeur d'Emploi de longue durée tel que définit sur base des accords fédéraux.
 - Présentation du Contrat de Projet Professionnel dans le mois de l'inscription aux demandeurs d'Emploi de moins de 25 ans et aux demandeurs d'Emploi nouvellement sans emploi ;
 - Concernant la présentation du Contrat de Projet Professionnel ainsi que le suivi du Contrat de Projet Professionnel sur base d'entrevues mensuelles avec les demandeurs d'Emploi nouvellement sans emploi, l'ORBEM mettra progressivement cette mesure en place dès 2006 et devra être totalement opérationnel fin 2007.
 - Suivi du Contrat de Projet Professionnel sur base d'entrevues avec les demandeurs d'Emploi sur base des délais maximaux moyens de un mois entre les entrevues pour les demandeurs d'Emploi de moins de 25 ans et les demandeurs d'Emploi nouvellement sans emploi ;
 - Prise en charge des demandeurs d'emploi pour les activités d'inscription dans un délai maximal de 45 minutes après leur inscription dans la file d'attente, pour les activités de réinscription dans un délai maximal de 15 minutes après leur inscription dans la file d'attente, pour les activités de modifications administratives dans un délai maximal de 15 minutes après leur inscription dans la file d'attente

Résultats obtenus

Pour le premier exercice, la mesure principale a été l'adoption du Contrat de gestion de l'ORBEM prévoyant dès 2007 l'exécution et la mise en place d'options stratégiques essentielles visant à dynamiser et accélérer le suivi des dossiers des chercheurs d'emploi

En parallèle, le développement de l'usage du CPP a été intensifié par le renforcement des partenariats mis sur pied par l'ORBEM, le recrutement de conseillers supplémentaires pour répondre à

l'accroissement de convocations et de signatures de CPP et la mise en place de l'outil informatique « Mon ORBEm » permettant aux chercheurs d'emploi d'avoir un accès direct et individualisé à leur dossier et à leur *compte* ORBEm.

En matière de CPP, les résultats cumulatif obtenus jusqu'au 31 mars 2006 sont les suivants :

- 63 381 personnes convoquées à qui un CPP a été présenté et 23 043 ont signé leur CPP
- Le taux de mise à l'emploi des signataires est de 30% comparé à 24% pour les groupes non –signataires

4. Plan d'action 2006-2007

- Mise en œuvre des mesures du Plan pour l'Emploi des Bruxellois et du Contrat de gestion de l'ORBEm
- Optimisation de l'utilisation du CPP
 - Elargissement du public cible CPP à l'ensemble des demandeurs d'emplois de moins de 50 ans.
 - Augmentation de la performance de la mesure CPP (meilleure couverture du public cible, augmentation du taux de mise à l'emploi, et meilleur accompagnement en général).
 - Organisation de présentations en groupe restreint (max 5 personnes), voire individuelles.
 - Intensification de la formation des conseillers emploi chargé de réaliser les CPP vers une approche coaching
 - Intensification du développement informatique de l'interface « mon ORBEm ».
 - Formulation d'un Kit à l'emploi - compte à l'emploi et création des chèques « préparation à l'entretien d'embauche » pour tous les jeunes en stage d'attente avec un CPP.
- Mise en relation et échange de données entre l'ORBEm et les agences d'intérim partenaires en ce qui concerne l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi dotés d'un CPP et en recherche autonome.



Chantier 2

Facilitation de l'accès aux offres d'emplois

1. Priorités et défis

- Perte d'informations due à l'usage par les entreprises de réseaux variés pour diffuser leurs offres d'emploi (presse, relations, Internet,...).
- Difficulté des demandeurs d'emploi d'obtenir un accès aisé aux offres d'emplois existantes.
- Nombreuses offres d'emplois d'entreprises bruxelloises restant sans réponses.
- Faible taux de recours ou de réponse des Bruxellois aux offres d'emplois émanant d'entreprises localisées en dehors de Bruxelles

2. Description du chantier

Objectifs

- Convaincre les employeurs de transmettre les offres d'emploi à l'ORBEM, même s'ils utilisent d'autres réseaux.
- Rendre le marché de l'emploi plus transparent en facilitant l'accès aux offres d'emploi et en développant des réseaux de communication correspondant aux demandes des entreprises et des demandeurs d'emplois.
- Faciliter l'accès des Bruxellois à des emplois de la périphérie ou des deux Brabants par une information rapide.
- Partager les informations disponibles entre les trois organismes de placement (ORBEM, VDAB, FOREM).

Descriptif opérationnel

- Développer les services de l'ORBEM de manière attractive pour convaincre les employeurs de lui transmettre les offres d'emploi et assurer un service attractif dans ce sens.
- Imposer la transmission de ces offres d'emplois sur une base contractuelle aux entreprises profitant d'une aide économique régionale.
- Vérifier l'exécution effective de cette obligation et développer une qualité de service de l'ORBEM à la hauteur des engagements attendus des entreprises.
- Stimuler la proactivité de l'ORBEM envers les entreprises.
- Opérationnaliser les décisions de la Conférence Nationale de l'Emploi, à propos des relations entre les partenaires sociaux de Bruxelles et des deux Brabants à l'intermédiaire du CESRBC.

- Moderniser et développer les modes d'accès aux informations sur les offres d'emplois à Bruxelles et hors Bruxelles.
- Informer les demandeurs d'emplois sur les réalités culturelles et de contact permettant de se situer positivement dans les milieux hors du quotidien (cultures locales, d'entreprise, de groupes).
- Organiser une communication quotidienne entre cellules de coordination ou entre personnes de contact de l'ORBEM, du VDAB, du FOREM à propos de la circulation des informations concernant les fonctions critiques et le placement des chômeurs « navetteurs ».

Conditions de succès

- Rôle citoyen et perception des enjeux régionaux des entreprises établies à Bruxelles.
- Acceptation de mobilité dans et hors de Bruxelles par les travailleurs.
- Coopération des autres Régions pour faciliter la mobilité interrégionale des demandeurs d'emplois (particulièrement vers le Brabant flamand).
- Systématisation des formations sur la 2ème langue.
- Bonne coopération ORBEM, VDAB, Bruxelles Formation.
- Volonté politique au niveau de la RBC et des deux autres régions et des deux Brabants
- Valorisation des accords de coopération linguistique (par exemple les accords de mai 2000 entre le VDAB et Bruxelles Formation au niveau d'échanges linguistiques entre stagiaires et formateurs du VDAB et de Bruxelles Formation).
- Participation des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle (info dans les Missions locales, OISP...).

Résultats attendus

- Accès accru et accéléré des demandeurs d'emploi aux offres d'emploi à Bruxelles et dans son hinterland.
- Accès à l'emploi hors Bruxelles de demandeurs d'emplois bruxellois.
- Meilleures circulation et partage d'informations en matière d'offres d'emploi au profit des demandeurs d'emploi bruxellois.

Partenaires

- ORBEM
- Bruxelles formation, VDAB, FOREM
- Entreprises privées
- Secteur public bruxellois

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Mobilisation des acteurs privés dans l'objectif d'atteindre un taux de 50 % de Bruxellois au sein du marché de l'emploi privé bruxellois.
- Adoption du Contrat de gestion de l'ORBEm comportant en matière de récolte et de diffusion des offres d'emploi les options stratégiques suivantes ;
 - Préparation d'un Plan de gestion des offres d'emploi visant à consolider par l'intermédiaire de son Site internet les offres d'emploi récoltées par l'ORBEm avec les offres d'emploi préalablement récoltées par des parties tierces dans la Région, dans son hinterland et, en fonction des besoins des Chercheurs d'emploi, au-delà.
 - Diffusion des différentes sources d'informations permettant aux Chercheurs d'Emploi de prendre connaissance d'offres d'emploi publiées, notamment sur les sites internet du FOREM et du VDAB.
 - Définition d'une stratégie de recherche et de récolte d'offres d'emploi mise en œuvre directement et pro-activement auprès des Employeurs complémentaires aux services de réceptions d'offres d'emploi par ailleurs assurés par l'ORBEm.
 - Diffusion dans tous les cas des offres d'emploi complètes portées à la connaissance de l'ORBEm au plus tard le 1er jour ouvrable qui suit la prise de connaissance.
- Recrutement de 10 personnes supplémentaires comme consultants d'emploi/gestionnaires d'offre afin d'accroître la récolte et la diffusion des offres d'emplois au sein de l'ORBEm.
- Aménagement des outils informatiques et mise en œuvre du site portail « IMT » (Informations sur le Marché du Travail) permettant à toute personne intéressée d'y trouver une information précise, complète et actualisée sur le marché de l'emploi et ainsi, d'opérer des choix en toute connaissance de cause.
- Développement du modèle de la Charte IKEA comportant l'obligation morale d'engager deux tiers de Bruxellois pour les installations de Décathlon et Casino Austria.
- Négociation en cours d'une convention spécifique de partenariat entre l'ORBEM et le VDAB et le FOREM
- Développement des actions de guidance dans la Recherche Active d'Emploi (RAE) en privilégiant l'approche de groupe et programme d'augmentation de la capacité des ateliers chez les 18 partenaires dans le but de doubler le nombre de participants.

- Adoption d'un accord cadre entre les entités fédérées sur la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi pour favoriser leur accès au marché de l'emploi des autres Régions.
- Signature d'un accord de coopération avec la Flandre, notamment en vue de l'engagement de Bruxellois dans les communes où des niches d'emploi existent pour les travailleurs peu qualifiés.
- Négociation de conventions particulières avec les opérateurs de transport concernés visant à favoriser la mobilité en offrant la gratuité des transports en commun STIB, SNCB, De IJn et TEC pour les demandeurs d'emploi signataires d'un CPP s'étant inscrit dans une démarche de recherche active. Signature de la convention avec la STIB.

Résultats obtenus

Pour cette première année, une des mesures essentielles a été l'adoption du Contrat de gestion de l'ORBEm comportant en matière d'offres d'emploi les options stratégiques suivantes ;

- Consolidation sur le Site de l'ORBEm des offres d'emploi ORBEm et tiers pour tout Bruxelles et son hinterland.
- Accès aux offres d'emploi publiées sur les sites internet du FOREM et du VDAB.
- Diffusion des offres d'emploi transmises à l'ORBEm au plus tard le 1er jour ouvrable qui suit la prise de connaissance.

L'adoption de la Charte d'engagement de Bruxellois par les nouvelles entreprises s'installant à Bruxelles est un élément clé. Dans le cas d'IKEA, la charte a permis d'engager plus de 200 bruxellois ; les implantations Décathlon et Casino Austria ont permis de dégager 150 emplois pour des Bruxellois.

L'ouverture du premier Espace Ressource Emploi (ERE) à Molenbeek permet dorénavant aux Chercheurs d'emploi de faire leurs recherches personnalisées et de disposer d'un espace de recherche d'emploi autonome.

En 2005, sur une période de deux mois, 353 personnes ont consultées les offres d'emploi placées en libre consultation; 240 personnes ont visitées l'espace autonome; 67 ont sollicité un entretien d'accompagnement (source: Rapport annuel 2005 de l'ORBEM). En date du 10/07/06, 800 personnes ont demandé accès à l'espace autonome, 639 l'ont eu et ont effectué 4.734 visites à l'espace autonome.

1.124 personnes sont venues dans l'espace self service.

L'intégration dans les conditions de mise à disposition de terrains par la SDRB de l'obligation de communication des offres d'emplois disponibles à l'ORBEm pour les firmes bénéficiaires est une mesure

qui devrait porter ses fruits pour l'avenir et pourra servir de modèle à l'action d'autres acteurs publics bruxellois.

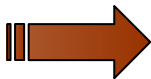
Les résultats suivants méritent également d'être relevés :

- Succès des formules RAE de groupes présentant un des meilleurs taux d'insertion vers l'emploi ou de mise en formation. Près de 700 personnes y ont participé dans l'ensemble du réseau en 2004, dont 50% est à l'emploi et 17% ont suivi une formation professionnelle.
- Gratuité des parcours dans leur recherche d'emploi avec la STIB (100%) et la SNCB (75%) pour les demandeurs d'emploi dotés d'un CPP et en recherche autonome d'emploi.
- Organisation de 6 « Job days » (bourses à l'emploi mettant en contact des entreprises et les demandeurs d'emploi par le biais de la Maison des entreprises et de l'ORBEm).
- Organisation d'un Job Day spécifique en partenariat entre la SDRB et l'ORBEm pour les entreprises localisées sur les terrains de la SDRB

4. Plan d'action 2006-2007

- Généralisation de la pratique de négociation d'une Charte d'embauche des Bruxellois à chaque nouvelle implantation ou chaque élargissement d'une entreprise dans la Région, avec développement éventuel des obligations pour y inclure les efforts en matière de formation des demandeurs d'emploi que l'entreprise signataire sera prête à réaliser.
- Mise en œuvre des mesures du Plan pour l'Emploi des Bruxellois et du Contrat de gestion de l'ORBEm
- Conclusion en 2006 d'une convention spécifique de partenariat entre l'ORBEM et Bruxelles-Formation avec création d'un interface opérationnel commun et conclusion d'une convention du même type avec le VDAB.
- Extension du principe de la signature par les entreprises de 50 personnes et plus d'une charte pour l'engagement et la formation de demandeurs d'emploi bruxellois, lors de toute création ou extension d'activités dans notre Région, avec une évaluation régulière et transparente des résultats engrangés.
- Liaison des aides à l'expansion économique à une collaboration avec l'ORBEm en matière d'engagements et octroi de la priorité aux dossiers les plus porteurs pour l'emploi des Bruxellois.
- Liaison des aides aux 3 secteurs porteurs d'emploi et aux trois secteurs d'innovation à une collaboration avec l'ORBEm en matière d'engagements.
- Liaison des investissements effectués par la SRIB à une collaboration avec l'ORBEm en matière d'engagement.

- Création d'un mailing spécial (sms, internet « mon ORBEm ») aux jeunes demandeurs d'emploi indiquant les offres d'emploi et de stages ou de FPI disponibles.
- Augmentation du nombre de jeunes reçus dans la formule ARAE-jeunes (accompagnement).
- Permettre à environ 1.000 demandeurs d'emploi d'accéder au marché d'emploi de la périphérie et mise en place de la cellule stratégique reprise dans l'accord cadre du 24 février 2005 sur la mobilité afin d'élaborer un plan stratégique pour Bruxelles et les Brabants.
- Opérationnalisation de l'accord - cadre entre les Régions ayant trait à la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi afin de favoriser l'accès des demandeurs d'emploi Bruxellois au marché de l'emploi des deux autres Régions.
- Opérationnalisation d'un accord de coopération avec la Région flamande notamment en vue de l'engagement de Bruxellois dans les communes où des niches d'emploi existent pour les travailleurs peu qualifiés.
- Finalisation de l'accord de coopération avec la Région wallonne et la Communauté française sur les Centres de Technologie Avancée et les Centres de référence professionnelle.



Chantier 3

Développement du service local aux demandeurs d'emploi

1. Priorités et défis

- Besoin d'un point de contact central au niveau de chaque commune pour les demandeurs d'emploi
- Nécessité de consolider le Réseau de plates-formes locales pour l'emploi (RPE) au niveau de la centaine de partenaires associés
- Difficultés de circulation de l'information pour les utilisateurs des services de l'emploi et de la formation

2. Description du chantier

Objectifs

- Créer un lien unique décentralisé et de proximité par commune permettant d'orienter le demandeur d'emploi dans les démarches à accomplir et services à sa disposition
- Rationaliser et optimiser tous les processus d'accompagnement et de mise à l'emploi des bruxellois
- Valoriser les expériences existantes

Descriptif opérationnel

- Coordonner les opérateurs d'emploi, de formation et d'insertion au niveau local en mettant sur pied un équivalent bruxellois des « Maisons de l'emploi » assurant la représentation au niveau local de l'ensemble des acteurs, afin de pouvoir traiter ou dispatcher toutes les démarches depuis l'inscription à l'ORBEM, le parcours d'insertion et la mise à l'emploi
- Permettre un accueil dans ces « Maisons de l'emploi » pour faciliter l'orientation et l'aide des utilisateurs et visiteurs
- Optimiser en 2005 le réseau des plates-formes pour l'emploi.
- Utiliser les procédures automatiques de transfert et d'actualisation des données, notamment entre l'ORBEM et Bruxelles Formation (le VDAB étant déjà dans le réseau), le principe de transfert étant conforme à l'accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés, relatif à l'accompagnement et au suivi des chômeurs

Conditions de succès

- L'adoption d'un schéma et un processus communs dans tous les lieux de décentralisation de l'information en matière d'emploi et de formation
- L'implication des acteurs de formation et d'insertion reposant sur un processus acceptable pour les deux communautés
- Le maintien de l'autonomie de chaque acteur institutionnel, y compris au niveau local

Résultats attendus

- Service local efficace dans un lieu d'accueil central pour les demandeurs d'emplois : aide, accès aux informations et dispatching vers d'autres organismes

Partenaires

- ORBEM
- Communes
- Bruxelles formation, VDAB
- Partenaires locaux de l'ORBEM

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Adoption dans le Contrat de gestion de l'ORBEM d'un Plan triennal de décentralisation de l'institution visant à rapprocher l'ORBEM du citoyen et à faciliter et motiver les démarches des demandeurs d'emploi à travers le développement progressif du nombre et du rôle des antennes locales de l'ORBEM pour couvrir d'ici trois ans l'ensemble des communes bruxelloises et offrir à terme l'ensemble des services d'inscription et de coaching aux demandeurs d'emploi dans leur commune.
- Etablissement du plan de décentralisation des moyens de l'ORBEM actuellement situés au Siège en ce qui concerne les services destinés aux demandeurs d'Emploi
 - Information,
 - Inscription,
 - Délivrance d'attestations,
 - Réalisation du Contrat de Projet Professionnel.
- Réalisation d'une étude par le SRDU radioscopant l'ensemble des services d'accompagnement existants à Bruxelles.
- Plan de répartition des services de l'ORBEM aux employeurs :
 - Siège central de l'ORBEM : relation et placement dans les grandes entreprises et les PME,

- Antennes de l'ORBEm et les acteurs locaux d'insertion socioprofessionnelle : reconnus et spécialisés dans la relation avec les TPE et Employeurs locaux.

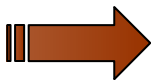
Résultats obtenus

Pour ce premier exercice, une des mesures principales a été l'adoption dans le Contrat de gestion de l'ORBEm d'un Plan triennal de décentralisation visant à rapprocher l'ORBEm du citoyen et à faciliter et motiver les démarches des Chercheurs d'emploi à travers le développement progressif du nombre et du rôle des antennes locales de l'ORBEm pour couvrir d'ici trois ans l'ensemble des communes bruxelloises et offrir l'ensemble des services d'inscription et de coaching aux chercheurs d'emploi dans leur commune (information, inscription, délivrance d'attestations, réalisation du Contrat de Projet Professionnel).

Un autre résultat concret est l'ouverture du premier Espace Ressource Emploi (ERE) à Molenbeek permettant aux demandeurs d'emploi de faire leurs recherches personnalisées et de disposer d'un espace de recherche d'emploi autonome.

4. Plan d'action 2006-2007

- Mise en œuvre des mesures du Plan pour l'Emploi des Bruxellois et du Contrat de gestion de l'ORBEm
- Application du Plan de décentralisation de l'ORBEm
- Amplification du nombre et du rôle des antennes locales de l'ORBEm afin de couvrir en trois ans l'ensemble des 19 communes bruxelloises et d'offrir l'ensemble des services d'inscription et de coaching aux demandeurs d'emploi dans leur commune :
 - Première année du Contrat : 6 Antennes établies ;
 - Deuxième année du Contrat : 12 Antennes établies ;
 - Troisième année du Contrat : 19 Antennes établies ;
- Mise en place des « Maison de l'Emploi » : regroupement en partenariat avec les communes de l'offre locale en matière d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle en créant dans le même délai une « maison de l'emploi » dans chaque commune afin de concentrer dans un même lieu de qualité l'ensemble des services aux demandeurs d'emplois offerts par l'ORBEm (inscription, coaching, CPP, ...), les autorités communales et les organismes et associations locales de formation et d'insertion socioprofessionnelle.



Chantier 4

Approche proactive des entreprises

1. Priorités et défis

- Recours insuffisant des entreprises à l'ORBEM pour diffuser leurs offres d'emploi
- Méconnaissance des services que l'ORBEM offre aux entreprises et notamment des services proactifs du « Service bruxellois aux employeurs » (SBE) coordonné par l'ORBEM.
- Nécessité d'une meilleure connaissance des besoins des entreprises en matière d'emploi

2. Description du chantier

Objectifs

- Offrir un service global aux employeurs adapté à *leurs* besoins : information, conseil, accompagnement, orientation,...
- Offrir une image d'un service proactif coordonné par l'ORBEM regroupant aussi les Missions Locales et l'OOTB.
- Mettre les prospecteurs de l'ORBEM au service des besoins des employeurs et en faire des spécialistes du marché de l'emploi.
- Acquérir une meilleure connaissance des besoins et des difficultés des employeurs afin d'adopter les services proposés ou d'en créer d'autres si justifiés.
- Optimiser la rencontre de l'offre et de la demande en matière d'emplois
- Intégrer davantage à cette politique les pararégionaux économiques bruxellois en contact permanent avec des entreprises

Descriptif opérationnel

- Coordonner la prospection : optimisation des stratégies de prospection régionale, suivi permanent des besoins en main-d'œuvre dans les entreprises, contact avec les principaux employeurs au moins une fois par an.
- Continuer la professionnalisation des services de l'ORBEM en matière d'approche des entreprises et en matière de présélection des demandeurs d'emplois proposés pour répondre à des offres spécifiques des entreprises.
- Créer un « réseau » des besoins des entreprises : injection des données qualitatives (mode recrutement, développement possible, rapports de contact, etc.) récoltés par les prospecteurs dans la Base Tiers de l'ORBEM reprenant les données relatives aux

employeurs et partagées avec ses partenaires via le réseau des plates-formes.

- Stimuler la création d'emplois : augmentation du nombre d'offres d'emplois disponibles, stimulation indirecte de la création d'emplois, notamment dans l'économie locale et sociale.
- Nouveau « screening » sélectif en cas de demande spécifique d'une entreprise
- Développement du tutorat (accompagnement de travailleurs plus âgés) dans le cadre de stages de demandeurs d'emploi en entreprise .
- Favoriser l'insertion et la mobilité du personnel : identification de nouvelles formations professionnelles sur base d'une meilleure connaissance des besoins des entreprises.
- Diffuser l'information des services aux entreprises proposés par les institutions de formation (Bruxelles Formation, VDAB et les partenaires) (ex : tutorat, FPI,)...
- Dynamisme du partenariat ORBEM / SDRB / Port de Bruxelles.
- Action « *Activation des bassins d'emplois bruxellois* » : créer une approche coordonnées ORBEM / SDRB / Port de Bruxelles sur base de conventions de partenariat spécifiques (*voir chantiers 23 et 24*) pour stimuler l'accès à l'emploi des Bruxellois dans les *deux bassins d'emplois* gérés par la SDRB (parcs industriels) et le Port (zone du canal) :
 - Initiative concertée ORBEM – SDRB / Port
 - Introduction et/ou accompagnement de l'ORBEM par la SDRB ou le Port auprès de leurs entreprises *membres*
 - Suivi à court terme des besoins d'embauche et articulation de l'offre Emploi/Formation avec les organes communautaires compétents
 - Suivi à long terme des métiers et exigences de qualification professionnelle émergeant dans les deux bassins d'emplois pour anticiper les besoins d'embauche et activer en amont les formations professionnelles et les orientations de l'enseignement technique et professionnel bruxellois.
- Organiser un réseau de tous les opérateurs au service de l'entreprise.
- Former les prospecteurs aux réalités des secteurs et de l'entreprise.
- Traiter dans un système adapté les données qualitatives récoltées par les prospecteurs.
- Décrypter le système et diffuser l'information du « Service bruxellois aux employeurs » via les organisations patronales et de classes moyennes

Résultats attendus

- Augmentation de la transmission d'offres d'emploi à l'ORBEM par les entreprises bruxelloises.
- Mise à l'emploi de chômeurs bruxellois dans les dossiers instruits par les prospecteurs.
- Suivi permanent des besoins des entreprises bruxelloises.

Partenaires

- Les organisations patronales et de classes moyennes
- Les opérateurs publics (ORBEM, SDRB, Port de Bruxelles,...)

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Développement de l'action du SBE, notamment par l'embauche de 10 conseillers supplémentaires et accroissement significatif du nombre d'entreprises contactées (15.641 contacts avec les employeurs dont 5.598 actions de prospection et 2.567 offres d'emploi captées par ce biais).
- Plan de renforcement de l'orientation client de l'ORBEM par rapport aux entreprises à travers le Contrat de gestion de l'ORBEM :
 - Structuration et renforcement d'une approche orientée « client » par la création d'une Direction Entreprises au sein de l'ORBEM intégrant l'essentiel du Service Bruxellois aux Employeurs et des services de Mise à l'emploi de l'ORBEM, (à l'exception des membres du personnel de l'ORBEM qui seraient affectés aux services aux TPE au sein des Antennes) ;
 - Affectation systématique – sauf exception – du personnel de la Direction Employeurs de l'ORBEM à un ou plusieurs Employeurs ou segments d'Employeurs afin d'établir une réelle relation entre ceux-ci et un nombre restreint de représentants de l'ORBEM (systématisation des conseillers référents) ;
 - Segmentation client dans l'approche et dans l'offre de services aux employeurs (et dans les procédures qui y sont liées) afin de répondre plus efficacement aux besoins spécifiques et différenciés d'au moins cinq types de segments : Grandes entreprises, Petites et Moyennes Entreprises (PME), Très Petites Entreprises (TPE), Administrations et sociétés publiques ou assimilées régionales bruxelloises et locales et Administrations et sociétés publiques ou assimilées fédérales ou communautaires localisées à Bruxelles.
 - Développement d'une capacité de suivi des Employeurs ayant bénéficié d'aides régionales bruxelloises à l'expansion économique liées à la communication de leurs offres d'emploi à

l'ORBEm, notamment en lien avec l'ensemble des pararégionaux ou assimilés ;

- Amélioration des outils informatiques (CRM) portant sur les employeurs
- Développement de l'interface ORBEm/Employeur dans « Mon ORBEm » permettant à l'employeur de gérer à distance son offre d'emploi via internet (dépôt et gestion d'une offre et des candidatures et CV directement par l'employeur sur le site) : En 2005, 3.277 visites d'employeurs (hausse de 15% par rapport à 2004).
- Activation de l'approche proactive des entreprises par l'ABE en collaboration avec l'ORBEm en matière d'engagement

Résultats obtenus

Le premier élément à relever est l'adoption du Contrat de gestion de l'ORBEm imposant la structuration et le renforcement de l'approche « client » à l'égard des entreprises par la création d'une Direction Entreprises au sein de l'ORBEm intégrant l'essentiel du Service Bruxellois aux Employeurs et des services de Mise à l'emploi de l'ORBEm.

Ce renforcement de l'approche client de l'ORBEm a eu pour effet :

- Un accroissement significatif du nombre d'offres d'emploi collectés par l'ORBEm : 14.375 en 2005, soit une augmentation annuelle de 8 % par rapport à 2004 et 30% par rapport à 2003.
- Un accroissement significatif du nombre d'entreprises privées s'adressant à l'ORBEm pour la diffusion de leurs offres d'emploi.

A noter également le développement de l'interface employeur dans « Mon ORBEm » permettant à l'employeur de gérer son offre d'emploi via internet ainsi que l'activation de l'approche proactive des entreprises par l'ABE en collaboration avec l'ORBEm en matière d'engagement.

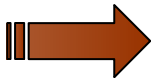
Ont également été organisés une série de Job days : 6 Job days organisés avec la CCIB avec pour résultat la présence de 150 entreprises et 5000 demandeurs d'emploi et l'engagement de +/- 200 personnes et organisation d'un Job Day spécifique en partenariat entre la SDRB et l'ORBEm pour les entreprises localisées sur les terrains de la SDRB (26 sociétés présentes proposant 80 postes, +/- 1000 visiteurs dont 835 inscrites à l'ORBEm) et un autre job day sur le secteur portuaire en collaboration avec les entreprises portuaires.

4. Plan d'action 2006-2007

- Mise en œuvre des mesures du Plan pour l'Emploi des Bruxellois et du Contrat de gestion de l'ORBEm
- Mise en place de la Direction Employeurs de l'ORBEm ;

- Affinement de la segmentation client de l'ORBEm dans l'approche et dans l'offre de services aux employeurs.
- Activation de l'approche proactive des entreprises par l'ORBEm en collaboration avec la SDRB et le Port de Bruxelles dans les bassins d'emploi que constituent la zone du Canal de Bruxelles et les zoning de la SDRB.

Chantier 5 Premier Emploi Jeunes



1. Priorités et défis

- Difficulté d'accès au premier emploi pour les jeunes, en particulier peu qualifiés.
- Inactivité et enracinement des jeunes dans le chômage durant la période entre l'école et le premier emploi.

2. Description du chantier

Objectifs

- Éviter l'enlèvement des jeunes dans le chômage en leur offrant des possibilités d'emploi et de formation dès la sortie de leur scolarité.
- Créer un sas entre l'école et le premier emploi en fournissant une première expérience de travail aux jeunes, notamment aux peu qualifiés particulièrement touchés par le chômage.
- Évaluer, rationaliser et rendre visibles les mesures existantes en faveur de la mise au travail des jeunes Bruxellois.
- Améliorer les liens milieux scolaires / milieux économiques.

Descriptif opérationnel

- Mise en place progressive de projets pilotes de mise à l'emploi des jeunes sortant de l'école dans une optique d'essaimage à long terme.
- Développement d'un système d'emplois - mi-temps pour les jeunes avec un autre mi-temps destiné à la formation.
- Accroissement de l'offre en langue en collaboration avec les Communautés pour la promotion du bilinguisme à Bruxelles.
- Dynamisation du desk « jeunes » à l'ORBEM pour un accès plus rapide aux job-coachings.
- Sensibilisation des entreprises présentes sur le territoire de la Région au « plan Rosetta », c'est-à-dire aux possibilités et mécanismes des « Conventions de premier emploi » (CPE) et augmentation du nombre de jeunes Bruxellois dans le système..
- Développement et sensibilisation des entreprises aux possibilités des formations professionnelles individuelles en entreprises (FPI).
- Diffusion et sensibilisation des entreprises aux possibilités du système de « Tutorat en entreprise » (formation en alternance).
- Dynamisation des filières en alternance (p.e. CPE en alternance, etc.) en Région bruxelloise en s'inscrivant dans la philosophie du Contrat Stratégique pour l'Education (enseignement technique et

professionnel) signé le 29 novembre 2004 et lancé par le Gouvernement de la Communauté française.

- Création d'une expérience pilote de Bureau social d'intérim (p.e. dans une des 19 communes bruxelloises où les agences privées d'intérim sont peu présentes) chargé d'offrir du travail intérimaire et un accompagnement social aux jeunes de 16 à 30 ans (plus particulièrement pour un public défavorisé).
- Action de sensibilisation auprès des entreprises concernant les dispositifs de Tutorat, de FPI, de formation en alternance, etc.
- Campagne de sensibilisation dans les écoles, pour les élèves en dernière année, orientée vers la dynamique d'accès à l'emploi (et non uniquement vers le chômage, même si c'est l'occasion d'informer sur la préservation des droits par l'inscription à l'ORBEM).
- Mobilisation d'une nouvelle tranche d'ACS au profit de jeunes sous forme d'une Première Expérience Formatrice

Conditions de succès

- Mobilisation de l'ORBEM et renforcement de sa mission de suivi des jeunes demandeurs d'emplois (l'efficacité de l'ORBEM se situe dans une prise en charge précoce des jeunes chômeurs).
- Volonté des entreprises publiques et privées ainsi que des secteurs de s'associer à la démarche politique de mise à l'emploi et de formation des jeunes Bruxellois.
- Interface et collaboration avec le Fédéral, la Communauté française et la Vlaamse Gemeenschap.

Résultats attendus

- Création d'une dynamique de mise à l'emploi des jeunes en collaboration avec les secteurs professionnels.

Partenaires

- Secteurs professionnels publics et privés
- Partenaires sociaux
- ORBEM
- Bruxelles formation, RDBB-VDAB
- Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement (CCFEE) et Brussels nederlandstalig comité voor tewerkstelling en opleiding (BNCTO)
- Centres de formation en alternance (CEFA)
- Service formation des classes moyennes (SFPME) et Vlaams instituut voor het zelfstandige ondernemen (VIZO)
- Gouvernement Fédéral, Communauté française, Vlaamse Gemeenschap

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Lancement du Plan Jeunes visant une mise directe à l'emploi de jeunes faisant partie des publics défavorisés et visant à d'offrir à ces jeunes une « expérience d'emploi formatrice » dans des emplois peu qualifiés pour lesquels des besoins se font sentir dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui correspondent à des fonctions critiques ou des fonctions économiquement porteuses. Développement de premiers projets pilotes avec la collaboration des Pararégionaux pour une durée limitée dans le temps offrant l'encadrement des jeunes par des collaborateurs internes motivés et avec le soutien éventuel d'opérateurs extérieurs, tels Bruxelles-Formation, le VDAB ou d'autres opérateurs, ces projets étant volontairement limités dans le temps pour assurer un processus de rotation suffisant au niveau des bénéficiaires afin d'en toucher le maximum au cours des prochaines années.
- Développement d'un projet pilote de Bureau Social d'Intérim pour les jeunes (16-30 ans) peu qualifiés avec un bureau d'intérim, l'ORBEm et les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle (appel d'offre lancé en collaboration avec l'AEE afin de permettre aux acteurs de terrain d'introduire des projets).
- Création d'un « Kit à l'emploi » pour les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans en première inscription au chômage et ayant signé un CPP dans le but de rassembler l'ensemble des aides mobilisables pour les jeunes et de les lui présenter de façon claire et unifiée ; ce kit comprendra notamment un « compte mise à l'emploi » pour les jeunes équivalant un droit de tirage sur des chèques langues.
- Adoption d'un plan de relance de la Formation Professionnelle Individuelle en entreprise (formule FPI faiblement utilisée actuellement à Bruxelles : 550 FPI en entreprise en RBC pour 2004 contre 11 951 en Flandre et 8 350 en Wallonie), dispositif ayant pour objet l'insertion de demandeurs d'emploi dont l'occupation par un employeur nécessite la mise en œuvre d'un programme de formation professionnelle spécifique, cette formation individuelle spécifique à durée de 2 à 6 mois sous contrat de formation professionnelle (la personne reste sous le statut de chômeur complet indemnisé) devant être suivie d'un contrat de travail au moins égal à la durée de la formation.
 - Simplification des procédures administratives, lourdes et décourageantes pour l'entreprise et organisation d'un service intégré à l'ORBEm en collaboration avec Bruxelles Formation ;
 - Ouverture automatique d'un droit à la mesure sans restriction pour les jeunes demandeurs d'emploi infraqualifiés ;

- Couplage de la mesure avec le tutorat et les plans de résorption du chômage ;
- Démarchage et promotion systématique de la mesure par les partenaires de l'emploi et de la formation, ainsi que par le SBE ;
- Inscriptions des offres FPI et IBO dans une base de données spécifique, et large diffusion des postes ouverts aux jeunes chercheurs d'emploi par mailing et sms et à travers l'interface « Mon Orbem »,
- Plan de développement du Tutorat : nouvelle formule du Tutorat qui met l'accent sur le transfert de compétences et extension de l'utilisation du Tutorat à d'autres dispositifs tels que la FPI.
- Demande du Gouvernement bruxellois à l'Etat fédéral, dans ses propositions du 15 septembre 2005, de mener le débat sur les fins de carrière de front avec celui sur l'emploi des jeunes en investissant des moyens comparables :
 - Dans le cadre de l'alternance (30% des jeunes des CEFA n'ont actuellement pas de stage), sensibiliser les entreprises aux mesures prévues en matière de primes de tutorat et de réduction fiscale. La réduction fiscale prévue pour l'employeur devrait être majorées pour ceux d'entre-eux qui engagent des travailleurs issus des villes avec lesquelles le Fédéral a conclu un contrat de ville.
 - Dans le cadre du projet de bureau social d'intérim, obtenir du Fédéral une réduction de charges patronales ou un bonus sur le modèle du tutorat prévu pour promouvoir l'alternance pour toute entreprise qui conclurait un CDI avec le stagiaire.
 - En ce qui concerne les Rosettas, dont 380 supplémentaires prévus par le Fédéral, obtenir un recrutement par les organismes de placement régionaux au prorata des données relatives au chômage de jeunes peu qualifiés.
 - Dans le cadre des FPI, élargir la mesure aux jeunes sortants de l'enseignement technique et professionnel ou d'une formation professionnelle auprès des opérateurs publics (y compris en langue) et octroyer une prime de tutorat (bonus de tutorat) à l'entreprise durant la durée de la FPI.
 - Concernant les PTP et la majoration pour les communes dont le taux de chômage est supérieur à la moyenne régionale, prendre en compte la moyenne nationale et rediscuter par ailleurs le financement.
- Augmentation de 500 unités pour le régime des FPI dans le secteur privé

Résultats obtenus

Pour le premier exercice, la mesure principale a été le lancement du Plan Jeunes visant une mise directe à l'emploi de jeunes faisant partie des publics défavorisés et visant à d'offrir à ces jeunes une « première expérience d'emploi formatrice » dans des emplois peu qualifiés correspondant à des fonctions critiques ou des fonctions économiquement porteuses. Dans ce cadre, les premiers projets pilotes ont été développés avec la collaboration des Pararégionaux et du Ministère bruxellois. L'exécution du Plan Jeunes – 1^{ère} tranche embauche de 100 jeunes dans les OIP bruxellois (Projet Expérience d'emploi formatrice au sein des OIP bruxellois) a donné les résultats suivants :

- Convention signée avec le Port de Bruxelles (10 postes)
- Convention signée avec l'ABP (30 postes).
- Convention signée avec l'IBGE (20 postes).
- Convention signée avec la STIB (40 postes).

Le Gouvernement bruxellois a également demandé à l'Etat fédéral de mener le débat sur les fins de carrière de front avec celui sur l'emploi des jeunes en investissant des moyens comparables. La prise en compte par le Gouvernement fédéral des spécificités bruxelloises en matière d'emploi des jeunes à travers le Pacte des Générations en est un résultat tangible.

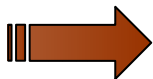
4. Plan d'action 2006-2007

- Doublement du nombre de FPI et atteinte d'une vitesse de croisière de 500 FPI supplémentaires par an.
- Affinement et extension du dispositif Plan Jeunes en portant à 200 le nombre de jeunes participants annuellement au système Première Expérience d'emploi formatrice au sein des OIP bruxellois.
- Recentrage du programme ACS sur un programme d'aide à la résorption du chômage (tel qu'il était initialement envisagé) et de développement d'«expériences d'emploi formatrices» dans un objectif d'intégration définitive du bénéficiaire sur le marché de l'emploi, sur base des options suivantes :
 - postes accessibles aux demandeurs d'emploi à faibles qualifications,
 - formule de contrat à durée déterminée dans le temps afin de permettre une rotation des bénéficiaires et de maximiser l'effet tremplin de la mesure,
 - contrat assorti d'une obligation de rédiger un plan de formation pour le travailleur (du type Premier Emploi Jeunes),

- fonctions visées couvrant des emplois peu qualifiés pour lesquels des besoins se font sentir dans la Région de Bruxelles-Capitale et correspondant à des fonctions critiques ou des fonctions économiquement porteuses,
- attention particulière portée aux jeunes dans ce dispositif, 150 postes sur 400 devant aller à des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans.

Chantier 6

Développement des services de proximité et promotion des titres-services



1. Priorités et défis

- Sous utilisation du système des titres-services en Région de Bruxelles-Capitale et sous utilisation de moyens fédéraux disponibles pour stimuler l'accès à l'emploi.
- Système méconnu à Bruxelles ou mal structuré nécessitant une révision ou un élargissement

2. Description du chantier

Objectifs

- Offrir un statut de travailleur à un nombre important de demandeurs d'emploi et de travailleurs au noir (travail d'entretien à domicile) dans un circuit régulier.
- Lutter contre le travail en noir par l'incitation positive à de la « clandestinité sociale » pour un statut sécurisé à différents points de vue (législation sociale, risques d'accidents,...).
- Optimiser l'utilisation de moyens fédéraux au profit de l'accès à l'emploi de Bruxellois
- Sensibiliser les travailleurs, les chômeurs et les entreprises du rôle qu'ils peuvent jouer pour cette forme de remise au travail.

Descriptif opérationnel

- Revoir l'organisation du système et analyser finement les causes de son non fonctionnement
- Organiser les circuits d'information relatifs à l'utilisation des titres services.
- Analyser la possibilité offerte à la Région d'élargir l'utilisation des titres services à des compétences régionales, telles que la garde ponctuelle des enfants, possibilité pouvant être financée dans le cadre de l'économie sociale pour créer des emplois de proximité.
- Faciliter l'utilisation du système par une uniformisation (ex : entreprises prestataires de certains secteurs et service public) avec l'appui du fédéral.
- Proposer un dispatching coordonné de l'information (Maisons communales ou ALE).
- Insertion éventuelle par l'ORBEM de l'action « titre service » dans le contrat de projet professionnel des demandeurs d'emploi.
- Lancer une campagne sélective visant des acteurs différenciés :

- les entreprises pour qu'elles soient prestataires potentiels ;
- les particuliers pour qu'ils soient utilisateurs et bénéficient d'une déduction fiscale ;
- les travailleurs « au noir » pour qu'ils réintègrent les circuits de travail ;
- les chômeurs (et autres bénéficiaires d'indemnités sociales) pour qu'ils bénéficient d'un statut de travailleur ;
- les citoyens pour les sensibiliser au bien-fondé du système.

Conditions de succès

- Perception par les entreprises et les partenaires potentiels (ALE, CPAS,...) d'un avantage à être prestataires vis-à-vis de ce système (garantie de paiement par la facturation à l'Onem)
- Conscientisation des travailleurs au noir de l'utilité personnelle et sociale de se positionner dans les circuits réguliers.
- Accès facile à l'information des citoyens quant à la disposition des titres services.

Résultats attendus

- Augmenter l'utilisation des titres services à Bruxelles en visant 10% de l'utilisation de ces chèques en Belgique.

Partenaires

- ORBEM par la diffusion de l'information et le repérage des offres « titre service » parmi les offres d'emploi reçues
- Les secteurs professionnels, et notamment, l'intérim et des entreprises d'économie sociale ;
- Les organisations sociales (ou d'entraide) en contact avec des populations issues récemment de nouveaux pays de l'Union Européenne.
- Les partenaires sociaux locaux (CPAS, antennes ORBEM, ALE,...)

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Campagne de sensibilisation et d'information auprès des utilisateurs potentiels et des travailleurs désireux d'utiliser le dispositif afin de développer l'utilisation des Titres-services à Bruxelles (actuellement, 4% des utilisateurs (7.000) de la mesure sont bruxellois)
 - 6 sessions d'information pour les demandeurs d'emploi,
 - Étude en cours afin de mettre en place un suivi particulier des demandeurs d'emploi correspondant au profil demandé,
 - Réunion de sensibilisation des employeurs,

- Tirage d'un n° spécial de la lettre d'information de l'ORBEm,
- Campagne tous médias,
- Numéro vert.
- Organisation d'une table ronde des employeurs bruxellois afin de structurer les revendications qui reflètent les caractéristiques spécifiques de la région.
- Organisation d'une collaboration spécifique entre l'ORBEm et les firmes privées pour permettre un accès plus aisé aux offres d'emplois pour les intéressés au dispositif Titres-Services et mise en place d'une interface Interim à ce sujet.
- Préparation des négociations avec le Fédéral concernant l'ouverture de la mesure titres services aux secteurs des ALE.

Résultats obtenus

Pour le premier exercice, la priorité a été de stimuler le système qui était peu employé à Bruxelles. Il en a résulté une augmentation de la part de Bruxelles dans les titres services émis de 2,4% à l'adoption du C2E à 4,14 % en mars 2006 (seuil des 100 000 chèques dépassés).

Annexes techniques

- Plan pour l'Emploi des Bruxellois

4. Plan d'action 2006-2007

- Poursuivre d'une façon régulière la sensibilisation des intervenants grâce à des campagnes publicitaires sur les Titres-Services.
- Négociation avec le Fédéral pour l'adaptation du système aux spécificités et besoins bruxellois.

Chantier 7

Complémentarités et interface emploi / formation / enseignement



1. Priorités et défis

- Attente des citoyens des services publics de l'emploi, de la formation, de l'enseignement qu'ils offrent une solution aux problèmes vécus et aux demandes formulées. Souhait d'un service plus global des institutions. Incompréhension face aux complexités institutionnelles (organismes dépendant de pouvoirs différents).
- Nécessité d'un décloisonnement institutionnel pour livrer un service efficace.
- Besoin d'une transversalité renforcée des politiques en raison de la situation spécifique bruxelloise face à la dualisation des écoles, la connaissance insuffisante de la 2ème langue, les profils de qualification très différents entre offres d'emplois et demandeurs d'emplois, l'importance des fonctions critiques,...
- Nécessité de rassembler sur un projet commun les acteurs des politiques d'emploi, de formation et de l'enseignement, ainsi que les acteurs de l'associatif bruxellois et de l'insertion.

2. Description du chantier

Objectifs

- Créer et développer les synergies et partenariats avec tous les partenaires concernés par les matières d'emploi, de formation et d'enseignement à Bruxelles.
- Favoriser le parcours du citoyen de l'école à l'emploi (re)qualifié; faciliter la mise à l'emploi et la qualification.
- Lutter contre les dualisations et ses effets pervers. Dualisations entre écoles, entre métiers, entre secteurs économiques, entre partenaires de (pré)formation, entre communautés.

Descriptif opérationnel

- Développement d'une stratégie globale : organisation d'une table ronde traçant les lignes d'un plan d'action dans le cadre du C2E (mesures, engagement des acteurs, délais).
- Assurer un développement de la formation à l'embauche de Bruxellois par la création de chèques formation dès 2006 (voir chantier 12)
- Améliorer l'information aux élèves de terminale sur les réalités socio-économiques de leur région avec des informations concrètes

telles que liste de bonnes adresses, parcours du jeune vers l'emploi, vers les organismes sociaux.

- Développement d'accords concrets : e.a.
 - Entre les deux commissions consultatives « emploi-formation-enseignement » (CCFEE et BNCTO)
 - Entre les deux communautés pour permettre le transfert d'enseignants (notamment pour rendre l'enseignement de la 2ème langue plus performant)
- Renforcer TRACE (Service d'information néerlandophone pour l'emploi) et le nouveau CARREFOUR-FORMATION aux partenaires de l'emploi, de l'insertion et de l'enseignement
- Renforcer les spécificités et complémentarités entre organismes de formation (formation des travailleurs, demandeurs d'emploi et des classes moyennes)
- Développer les échanges linguistiques entre stagiaires de Bruxelles Formation et du VDAB
- Réaliser un accord de coopération entre la RBC et la COCOF ainsi que la Communauté flamande pour favoriser les coopérations, échanges et faciliter les communications entre le personnel de cadre intermédiaire
- Permettre aux enseignants de découvrir le monde des entreprises et à des professionnels de donner des cours de technique dans les écoles
- Favoriser l'utilisation des équipements de centres des références (chantier 8) par des écoles.
- Valoriser et développer l'enseignement et la formation en alternance et le tutorat

Conditions de succès

- Volonté de développer des coopérations stratégiques, malgré l'obstacle d'un contexte institutionnel complexe.
- Volonté des Communautés de développer des synergies avec la Région comme cela se passe dans les deux autres Régions.
- Participation du CBCES au plan stratégique.

Résultats attendus

- Formations et qualifications de Bruxellois adaptées à leurs besoins.
- Diminution de l'écart entre qualifications requises et qualifications des chômeurs notamment en matière de connaissances linguistiques.
- Correction des pertes de substance dues à la complexité des institutions bruxelloises et réponse aux attentes des citoyens.

- Développement de relations entre les partenaires de l'enseignement, de la formation, de l'économie, de l'emploi au niveau local et sectoriel.

Partenaires

- les réseaux de l'enseignement
- les acteurs de la formation
- les partenaires sociaux
- les interlocuteurs de l'enseignement : P.O., enseignants,...

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Organisation de trois séminaires préparatoires à la table-ronde, séminaires qui ont mobilisé l'ensemble des acteurs régionaux et communautaires de l'emploi, de la formation et de l'enseignement à Bruxelles, sur le rapprochement entre écoles, EPS, formation professionnelle et le monde des entreprises; les mesures d'accompagnement et d'insertion en entreprises et la connaissance des langues.
- Appel à projet visant la lutte contre le décrochage scolaire, via les communes.
- Appel à projet aux écoles techniques et professionnelles bruxelloises qui organisent des formations dans les filières de l'Industrie technologique et de la Construction (fonctions critiques) pour équiper ces écoles en infrastructures susceptibles d'améliorer la formation des jeunes en relation avec les besoins des entreprises bruxelloises. Constitution d'un budget de 2.000.000 € en 2006 afin de doter des écoles techniques et professionnelles d'équipements et de matériels adaptés.
- Organisation de gouvernements conjoints entre la RBC et la Communauté française portant sur les objets suivants :
 - création d'une concertation régionale permanente en matière d'accrochage scolaire ;
 - renforcement, avec les autorités locales, des plateformes locales d'accrochage scolaire ;
 - soutien renforcé des projets portés par les établissements d'enseignement secondaire rencontrant le plus de difficultés ;
 - coordination renforcée des nombreuses actions entreprises dans le cadre du soutien à l'esprit d'entreprendre et élaboration d'un programme commun d'actions ;
 - mise à disposition par les Centres de référence de la Région de Bruxelles-Capitale d'une capacité d'accueil à destination des élèves et enseignants de l'enseignement qualifiant, de

l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement supérieur non universitaire ;

- création par la Communauté française de 3 à 6 Centres de technologies avancées.
- Approbation de la synthèse des propositions compilées par la CCFEE et le BNCTO par le comité d'accompagnement et soumission des propositions au groupe de travail du CBCES avec amendement et propositions spécifiques des partenaires sociaux.

Résultats obtenus

Pour le premier exercice, sur base des dispositifs existants, la priorité a été donnée à l'accroissement de l'offre de formation. L'augmentation de l'offre de formation au niveau de Bruxelles Formation a été de + 18,5 % en 2005.

L'augmentation globale en 2005 du nombre de demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation auprès de Bruxelles Formation a été de +23,7% pour les formations de Bruxelles Formation en interne sans FPI et partenariats et de +13,4% pour l'ensemble de l'offre de formation Bruxelles Formation & Partenaires (de 7 552 à 8 567 stagiaires).

A relever également, la création du centre Langues de Bruxelles Formation et l'organisation de cours de langues orientés métiers à destination de 597 demandeurs d'emploi en 2005 (109 en 2004), soit une augmentation significative du nombre d'heures de formation au Centre Langues passé en un an de 7 811 à 57 726 (+ 639%).

L'organisation de gouvernements conjoints entre la RBC et la Communauté française devra permettre le développement d'initiatives conjointes pour 2006 et 2007.

4. Plan d'action 2006-2007

■

- Organisation de la Conférence régionale entre les ministres fonctionnels du Gouvernement bruxellois, du Collège de la COCOF et de la COCON, de la Communauté française et de la Communauté flamande.
- Création des centres de référence (voir chantier 8) et mise à disposition de places pour les élèves et les enseignants.
- Adoption d'une Convention de partenariat entre l'ORBEm et Bruxelles Formation et adoption d'une convention de partenariat avec le VDAB sur les mêmes bases.
- Création d'une interface opérationnel emploi-formation simple et efficace.
- Implantation d'un Espace Ressource Emploi au sein du Carrefour Formation élargi et renforcement des partenariats avec l'enseignement de promotion sociale et l'EFPP.

- Organisation d'animations-présentations de métiers ou de secteurs professionnels en collaboration avec les secteurs, l'ORBEm, Bruxelles Formation, à destination des élèves et des demandeurs d'emploi.

Chantier 8 Développement des Centres de référence professionnelle



1. Priorités et défis

- Manque d'outils de liaison entre les acteurs de terrain de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi.
- Difficultés de développement opérationnel de certains des Centres de référence professionnelle (CDR) décidés dans le cadre du Pacte Social pour l'Emploi

2. Description du chantier

Objectifs

- Mettre en place 5 Centres de référence professionnelle en collaboration avec les secteurs professionnels durant la législature 2004-2009.
- Promouvoir la formation professionnelle des Bruxellois dans divers métiers via un partenariat secteur public - secteur privé.
- Mettre sur pied des partenariats utiles entre les organismes publics d'emploi et de formation et les secteurs professionnels, en associant les écoles techniques et professionnelles.
- Créer un lieu rassemblant un ensemble d'équipements de formation professionnelle de pointe pouvant à la fois servir à la formation initiale des jeunes en enseignement technique et professionnel, à la formation en alternance, à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et à la formation continuée des travailleurs.

Descriptif opérationnel

- Concrétiser de manière prioritaire le projet élaboré dans le cadre du Pacte Social pour l'Emploi des Bruxellois concernant le CDR Technologies de l'information et de la communication « TIC » ;
- Solliciter les secteurs professionnels via le CES afin d'identifier les formations professionnelles de pointe dans les secteurs prioritaires pour la création de nouveaux CDR sur base d'appels à projet, la première consultation des forces vives ayant apporté les suggestions suivantes :
 - CDR « Métiers de la Construction » & Rénovation urbaine
 - CDR « Métiers de l'Horeca »
 - CDR « Métiers de la Logistique »
 - CDR « Nouveaux métiers de la ville » (prévention et sécurité urbaine, gestion de l'environnement, ...)

- CDR « Métiers d'aide et de soins à domicile »
- CDR « Métiers de la vente et du commerce de détail »
- Appel à projet pour la constitution des dossiers auprès des secteurs professionnels en 2005 pour les nouveaux CDR.

Conditions de succès.

- Rassembler tous les partenaires nécessaires pour la signature du « protocole sectoriel TIC ».
- Cohérence et réalisme dans le choix et la mise en place des prochains CDR

Résultats attendus

- Mise en place effective de 5 CDR sur la législature 2004-2009.

Partenaires

- Partenaires sociaux
- Secteurs professionnels
- ORBEM
- Bruxelles Formation
- RDBB-VDAB

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Création d'un second CDR dans le secteur des TIC avec réalisation d'une étude préalable pour cibler les objectifs.
- Appel à projet pour des nouveaux CDR à créer de 2006 à 2008 auprès des secteurs professionnels pour la constitution de dossiers dans les métiers de la Construction, de l'Horeca, de la Logistique, des nouveaux métiers de la Ville, des métiers d'aide et de soins à domicile, des métiers de la vente et du commerce de détail, du secteur non-marchand. 5 projets ont été introduits et ont reçu un avis technique de l'ORBEM, de Bruxelles Formation, et du VDAB avant d'être soumis aux commissions techniques du CBCES.
- Décision de réserver plus de 30% des actions du Centre de référence aux jeunes demandeurs d'emploi bruxellois.
- Adoption d'un protocole-cadre fixant la procédure de création d'un CDR.

Résultats obtenus

L'objectif global est de mettre en place 5 Centres de Référence Professionnelle (CDR) en collaboration avec les secteurs professionnels durant la législature 2004-2009.

Pour le premier exercice, la mesure principale a été le lancement des activités du Centre de référence professionnelle « TIC ».

Un appel à projet a également été réalisé pour des nouveaux CDR à créer de 2006 à 2008 auprès des secteurs professionnels pour la constitution de dossiers dans les métiers de la Construction, de l'Horeca, de la Logistique, des nouveaux métiers de la Ville, des métiers d'aide et de soins à domicile, des métiers de la vente et du commerce de détail, du secteur non-marchand.

4. Plan d'action 2006-2007

- Mise en place de 2 nouveaux CDR et structuration définitive du système.

Chantier 9

Promotion des chèques Langues et des chèques TIC & Formation/Embauche



1. Priorités et défis

- Trop de Bruxellois n'accèdent aujourd'hui pas à l'emploi en raison de carences linguistiques ou en informatique pouvant être partiellement corrigées par des formations spécifiques de type court.

2. Description du chantier

Objectifs

- Renforcer les opportunités de formation linguistiques et informatiques des demandeurs d'emploi bruxellois en fonction des besoins de leur futur employeur.
- Mettre le pied à l'étrier des ces demandeurs d'emploi pour décrocher un emploi grâce à ces formations spécifiques.

Descriptif opérationnel

- Valider et développer le système des chèques langues
- Créer des chèques TIC sur le modèle validé des chèques langues.
- Lancer une campagne de publicité et de promotion des chèques langues ainsi que des chèques TIC (dès leur création) auprès des demandeurs d'emploi et des entreprises.
- Déterminer quelles formations pourront faire l'objet d'un « chèque embauche » et créer ceux-ci dans la suite.

Conditions de succès

- Verrouillage pour que le système ne dérive pas vers la formation du personnel en entreprises qui n'est pas la priorité du C2E.
- Information des entreprises et des demandeurs d'emploi.
- Bonne gestion et coordination de l'ORBEM.

Résultats attendus

- Accroissement significatif du nombre de demandeurs d'emplois à un emploi stable grâce aux chèques Langues, TIC & Formations.

Partenaires

- ORBEm
- Opérateurs de formation.

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Chèques langue élargis pour les demandeurs d'emploi devenant indépendants trouvant un emploi en dehors de Bruxelles.
- Chèques TIC créés et opérationnels.
- Chèque Formation à l'embauche créés et opérationnels.
- Analyse de la faisabilité de proposer des chèques formations langues spécialement axés sur la préparation des entretiens à l'embauche pour les personnes ayant signé un CPP et s'inscrivant dans une démarche de recherche autonome d'emploi (groupe cible +/- 4.000 personnes). La formule serait basée sur un principe adapté du chèque langue, en remplacement de ce dernier. Chaque chercheur d'emploi appartenant au groupe cible pourrait utiliser 60h sous forme de chèques pour se préparer activement pour les examens ou entretiens d'embauche (drill intensif). La formule sera négociée avec le conseiller emploi, après avoir passé un test langue et cumulable avec la formule classique des autres chèques.
- Réalisation d'une campagne publicitaire auprès des chercheurs d'emploi et des entreprises
- Mise au point du Kit à l'emploi comportant des chèques langue de préparation à l'entretien d'embauche.

Résultats obtenus

Durant ce premier exercice, ont été créés et développés tant les Chèques langue que les Chèques TIC et les Chèque Formation/Embauche.

Les résultats sont les suivants :

- Développement des Chèques langue : 1.437 chèques émis depuis la mise en place du système en juin 2002 et 4.687 bons à valoir.
- Création et développement des Chèques TIC : 110 bons à valoir émis depuis la mise en place du système en avril 2006.
- Création et développement des Chèque Formation/Embauche : 26 bons à valoir émis depuis la mise en place du système en avril 2006.

4. Plan d'action 2006-2007

- Évaluation et amélioration du système.

Chantier 10 Lutte contre les discriminations à l'embauche



1. Priorités et défis

- Impact négatif des discriminations à l'embauche sur l'accès à l'emploi des Bruxellois dont une partie non négligeable est d'origine étrangère.
- Nécessité de corriger ces pratiques par la formation et par des actions pilotes ou de sensibilisation
- Nécessité de trouver des mécanismes positifs dans le partenariat avec le secteur privé pour changer les mentalités et réduire ces discriminations.

2. Description du chantier

Objectifs

- Développer, en partenariat avec les entreprises publiques et privées de Bruxelles, une politique volontariste en faveur de l'accès à l'emploi des Bruxellois d'origine étrangère.
- Mettre en place une série de mesures afin de lutter contre les différents types de discrimination existants sur le marché du travail bruxellois.
- Assurer une bonne visibilité des mesures mises en place et s'assurer de l'adhésion des acteurs de terrain, partenaires indispensables à la réussite des mesures adoptées.
- Lutte contre le travail au noir par l'information sur les mesures incitatives à l'engagement (exemple : information sur les conventions de 1er emploi).
- Sensibiliser l'opinion publique et les acteurs économiques et sociaux à cette problématique afin de créer les conditions optimales d'accès à l'emploi pour les Bruxellois d'origine étrangère.

Descriptif opérationnel

- Articuler prioritairement tout un champ de mesures de développement et d'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi d'origine étrangère afin de renforcer leur qualification et de supprimer tout prétexte à la non embauche
- Informer les Bruxellois d'origine étrangère sur les formations qui leurs sont offertes (langue, etc.) afin d'améliorer leur chances d'accéder à un emploi.

- Développer des cours de langues pratiques (français néerlandais) et axés sur des situations réelles pour les Bruxellois d'origine étrangère afin d'augmenter leurs chances d'accéder à un emploi.
- Développer des actions ciblées dirigées vers les départements ressources humaines des entreprises publiques et privées, chargés de la politique de recrutement, de promotion, d'évaluation, etc.
- Mettre en place en collaboration avec ceux-ci un plan d'action pour l'accompagnement et le soutien des entrepreneurs allochtones en Région bruxelloise.
- Mobiliser les partenaires sociaux et les acteurs de terrains afin de réaffirmer et diffuser la dynamique positive autour de la diversité à Bruxelles.
- Développer dans le privé et le public des projets pilotes inspirés, notamment, du bilan des expériences des « plans de diversité » en Flandre et adaptés au terrain bruxellois.
- Organisation de campagnes sur la diversité au sein de l'administration régionale bruxelloise
- Valoriser le travail de sensibilisation des entreprises et des travailleurs réalisé dans le cadre du Pacte Territorial. Diffuser ces actions auprès de l'ensemble des entreprises bruxelloises.

Autres actions

- Interpeller le Fédéral afin qu'il prenne l'Arrêté royal permettant de déterminer les modalités d'exécution des tests de situation prévus par la loi du 25 février 2003.
- Intégrer dans le système d'octroi d'aides économiques aux entreprises la signature d'une clause ou d'une charte de respect des principes de non-discrimination.

Conditions de succès

- Volonté des acteurs de terrain présents depuis une dizaine d'années dans la lutte contre les discriminations de lancer un projet mobilisateur commun en partenariat avec la Région.
- Participation active de tous les partenaires sociaux et de l'ensemble des forces vives bruxelloises

Résultats attendus

- Accroissement du nombre de Bruxellois d'origine étrangère accédant à un emploi
- Constitution d'une véritable dynamique d'ouverture des entreprises bruxelloises aux travailleurs d'origine étrangère

Partenaires

- Partenaires sociaux.

- Entreprises publiques et privées.
- ORBEM & Pacte territorial pour l'emploi.
- Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.
- Transposer dans le droit régional la Directive européenne 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Création d'une *Charte de la diversité* en entreprise visant à susciter l'engagement volontaire de tous les acteurs et impliquant le respect total de la spécificité de l'entreprise et des grands principes participatifs au sein même du fonctionnement interne.
- Préparation avec les partenaires sociaux de la mise en place des *Plans de diversité* au sein des entreprises privées et des organismes publics; plans modulables en fonction des capacités de leur organisation.
- Mise à la disposition des acteurs intéressés et employeurs de *Consultants de la diversité* pour les assister dans leurs tâches et les guider vers l'utilisation de méthodes d'évaluation et d'implémentation.
- Renforcement de la *cellule stratégique transversale de l'ORBEM issue du Pacte territorial*, en la dotant de moyens visant à assurer les tâches essentielles suivantes : coordination des initiatives en matière de discrimination, organisation de séminaires avec les secteurs, sensibilisation permanente des secteurs et des intermédiaires du marché de l'emploi. Renforcement parallèle des actions menées par les organisations interprofessionnelles syndicales.
- Développement d'expériences pilotes avec la Police fédérale.

Résultats obtenus

Afin de développer, en partenariat avec les entreprises publiques et privées de Bruxelles, une politique volontariste en faveur de l'accès à l'emploi des Bruxellois d'origine étrangère, pour le premier exercice, les mesures principales ont été :

- La préparation avec les partenaires sociaux de la mise en place de Plans de diversité au sein des entreprises privées et des organismes publics.
- La création d'une Charte de la diversité en entreprise visant à susciter l'engagement volontaire de tous les acteurs. A ce jour, une Charte de la diversité a déjà été signée par 55 grandes entreprises bruxelloises, représentant +/- 150.000 emplois.

4. Plan d'action 2006-2007

- Exécution des mesures prévues dans le Plan Diversité
- Désignation par chaque Ministre, dans les administrations et organismes publics dépendant de sa compétence, d'un responsable des questions de diversité, appelée « *Manager de la diversité* ». La cellule transversale du Pacte territorial se verra chargée de la coordination de la formation de ceux-ci.
- Mise en place d'un support ou d'un outil spécifique à la création de leur entreprise par les jeunes issus de l'immigration.

Chantier 11

Encouragement de l'engagement de Bruxellois dans le secteur public bruxellois



1. Priorités et défis

- Déséquilibre et sous représentation des Bruxellois dans les services publics régionaux et communaux.
- Mécanismes d'embauche (sélection, recrutement, etc.) dans les entités régionales et locales prenant peu en compte la spécificité bruxelloise et le contexte de chômage important des Bruxellois.
- Faible intégration à ce jour des Bruxellois d'origine étrangère dans les administrations régionales et communales.
- Manque de perception des enjeux régionaux lors de la définition des plans d'embauche dans le secteur public à Bruxelles.

2. Description du chantier

Objectifs

- Augmenter la proportion de Bruxellois dans le secteur public régional afin de réduire le taux de chômage des Bruxellois et d'équilibrer les finances publiques régionales (dépenses de personnel régional vs. recette IPP).
- Constituer une fonction publique reflétant la réalité sociologique de Bruxelles.
- Améliorer la connaissance par les Bruxellois des institutions, des enjeux et des opportunités d'emplois régionaux.

Descriptif opérationnel

- Conclure des accords pour l'emploi des Bruxellois (conventions obligeant à passer par l'ORBEM pour le recrutement ainsi que la communication des vacances d'emplois, etc.) avec les acteurs publics régionaux et communaux.
- Organiser l'obligation pour les administrations et entreprises publiques régionales de communiquer à l'ORBEM les offres d'emploi.
- Évaluer de manière permanente la présence réelle des Bruxellois dans les services publics régionaux et communaux.
- Lancer dans certaines administrations régionales et communales des projets pilotes inspirés, notamment, du bilan des expériences des « plans de diversité » en Flandre et adaptés au terrain bruxellois.
- Améliorer l'accès à l'information pour les Bruxellois sur les recrutements dans les services publics régionaux et communaux

notamment par le développement d'un meilleur système de circulation des offres d'emploi (*voir chantier 2*).

- Sensibiliser les parapublics bruxellois à l'embauche des Bruxellois en prenant exemple sur des initiatives telles que la politique de recrutement des contractuels menée par la SDRB.
- Travailler et agir sur l'offre en langue (français et néerlandais) à Bruxelles afin d'augmenter les chances de Bruxellois d'accéder à des emplois publics bilingues.
- Viser la mise en place de formes décentralisées d'organisation des examens du SELOR pour les postes statutaires dans la fonction publique bruxelloise.
- Organiser des préformations (langue, institutions bruxelloises, etc.) et un système de coaching pour assister les Bruxellois dans la préparation de leurs examens de recrutement.
- Lancer un partenariat SELOR - ORBEM pour la formation aux épreuves de recrutement des agents statutaires de la fonction publique régionale ainsi que pour le coaching des candidats.
- Conclure l'Accord de coopération inter régional pour la mise à l'emploi des Bruxellois (cf. décision de la Conférence nationale pour l'emploi).
- Organiser des campagnes spécifiques de promotion des services publics et d'information sur les offres d'emploi disponibles auprès du grand public et des Bruxellois d'origine étrangère.
- Mettre en place un mécanisme de suivi et d'observation permanent de la composition et de l'évolution de l'emploi dans la fonction publique bruxelloise (entreprises publiques bruxelloises, administrations bruxelloises, communes).

Conditions de succès

- Capacité du SELOR et volonté du fédéral de s'associer à la démarche de mise à l'emploi des Bruxellois.
- Capacité à mettre en place des mesures véritablement incitatives systématisant le recours à l'ORBEM pour la fonction publique régionale et communale lors de l'embauche de contractuels.

Résultats attendus

Pour ce premier exercice, l'élément clé est la décision du Plan pour l'Emploi des Bruxellois de rendre obligatoire, au travers de conventions, pour tout le secteur public régional bruxellois la communication des vacances d'emplois à l'ORBEM et d'imposer aux communes bruxelloises l'adoption des mêmes pratiques afin de créer une dynamique d'ouverture aux chercheurs d'emploi issus de l'immigration ou d'origine étrangère.

Partenaires

- ORBEM

- SELOR
- Entreprises publiques bruxelloises
- Fonction publique régionale et communale
- Bruxelles Formation

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Décision du Plan pour l'Emploi des Bruxellois de rendre obligatoire pour tout le secteur public régional bruxellois, au travers de conventions, la communication des vacances d'emplois des organismes régionaux à l'ORBEm et d'imposer aux communes bruxelloises l'adoption des mêmes pratiques.
- Analyse de l'option de doubler le nombre de CPE dans les OIP bruxellois et le Ministère.
- Analyse de la possibilité de création d'un centre pour les métiers de la fonction publique à Bruxelles en collaboration avec l'ERAP, l'ORBEm, BXL-Formation, le VDAB et les organisations syndicales de la fonction publique.
- Photographie de la fonction publique bruxelloise.
- Désignation de Managers de la diversité au MRBC et dans les OIP bruxellois pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité au sein des services publics.
- Développement sur les sites de l'ORBEm et de la Région d'informations sur les emplois contractuels au MRBC et explication des procédures de recrutement avec le SELOR pour l'emploi statutaire.
- Organisation de campagnes ciblées lors d'important examens de recrutement dans la fonction publique régionale via brochures, posters et séances d'informations dispensées par le MRBC.
- Publication annuelle, par la Secrétaire d'Etat en charge de la Fonction publique, d'un rapport général sur l'état de l'emploi dans le secteur public dans la RBC (CM du 30 mars 2006) conformément à l'Arrêté du GRBC du 4 décembre 1997 créant une banque de données concernant le personnel du MRBC et des OIP qui dépendent de la RBC.
- Introduction, à partir de 2006, dans les budgets des Communes d'une annexe devant reprendre une évaluation, similaire à ce qui se fait au niveau régional, de la situation de l'emploi au plan local;

Résultats obtenus

- Mise en place du Plan pour l'Emploi des Bruxellois.

- Évaluation chiffrée de l'évolution de l'emploi de Bruxellois dans la fonction publique régionale et mise en place d'un mécanisme semblable pour les Communes.
- Lancement d'une politique bruxelloise de la diversité et de l'égalité des chances au sein de la fonction publique.
- Amélioration de l'information des demandeurs d'emploi bruxellois sur les procédures de recrutement dans la fonction publique régionale.

4. Plan d'action 2006-2007

- Continuation de l'évaluation chiffrée de la situation de l'emploi bruxellois dans le secteur public en RBC et analyse de l'évolution de celui-ci depuis 2000.
- Systématisation de l'information aux demandeurs d'emploi bruxellois des examens organisés par le SELOR.
- Développement pour les Bruxellois des formations adéquates en vue d'augmenter leur taux de réussite aux examens du SELOR, en ce compris, les examens linguistiques.
- Négociation avec le SELOR en vue d'adapter les examens proposés aux spécificités bruxelloises.
- Adoption des conventions avec le secteur public régional bruxellois et les communes imposant la communication des vacances d'emplois des organismes bruxellois à l'ORBEm.
- Business plan du Centre pour les métiers de la fonction publique à Bruxelles.
- Analyser la possibilité d'ouvrir des formations / préparations aux examens de recrutement pour les demandeurs d'emploi bruxellois et rechercher les partenaires nécessaires à la réalisation de cet objectif.
- Évaluer la proposition de passer de 1,5 % à 3 % de Rosettas (Conventions de premier emploi) dans la fonction publique à l'instar de l'obligation légale dans le secteur privé.
- Développement d'un système de coaching des candidats bruxellois à la fonction publique communale, régionale et fédérale en collaboration avec les universités et les écoles et sur base d'une approche e-government et e-learning.

Chantier 12

Correction de la sous-représentation des Bruxellois dans les entreprises publiques et les administrations fédérales basées à Bruxelles



1. Priorités et défis

- Sous représentation des Bruxellois dans les entreprises publiques et les administrations fédérales basées en Région bruxelloise.
- Les Bruxellois ne représentent que 8,45% des agents fédéraux. Ils sont 2,2% à la SNCB, 4,8% à la Poste, 8% chez Belgacom et 7,7% à la police fédérale

2. Description du chantier

Objectifs

- Parvenir à une représentation équilibrée des appartenances régionales dans la fonction publique fédérale.
- Promouvoir un équilibrage de la répartition des emplois publics pour qu'ils soient le reflet de la société belge.
- Réduire les discriminations dans la fonction publique fédérale au même titre que dans la fonction publique régionale sur base notamment de l'approche « diversité » initiée par la Flandre.

Descriptif opérationnel

- Travailler et agir sur l'offre en langue (français – néerlandais) à Bruxelles afin d'augmenter les chances d'engagement des Bruxellois.
- Rencontrer le Fédéral afin de le sensibiliser à la problématique de l'embauche des Bruxellois, à la spécificité du chômage bruxellois et à l'accès à l'emploi public fédéral des travailleurs d'origine étrangère.
- Demander au Fédéral la création d'une « task force » ayant pour mission d'évaluer la présence des Bruxellois dans les administrations et les entreprises publiques fédérales (SNCB, Belgacom, La Poste) et de s'informer sur les procédures et les exigences de recrutement afin de développer un système de coaching pour la préparation des examens.
- Mettre en place un système de coaching pour assister les Bruxellois dans la préparation de leurs examens de recrutement.
- Développer des modules de préformation aux examens de recrutement en partenariat avec le SELOR et sensibiliser cet

organisme à la problématique du faible taux d'occupation des Bruxellois dans les services publics fédéraux.

- Conclure avec chaque SPF un accord ayant pour objet :
 - la collaboration à la « task force » chargée de déterminer les pistes à suivre pour diminuer le faible taux d'occupation des Bruxellois dans la fonction publique fédérale ;
 - la développement de filières de (pré)formation, en collaboration avec l'ORBEM, les opérateurs de formation (p.e. ERAP) et la participation du SELOR.
- Soutenir l'organisation de « Bilans sociaux » dans les entreprises publiques autonomes (proposition de résolution de Charles Picqué et Karine Lalieux du 31 mars 2004)
- Mettre en place au niveau bruxellois un mécanisme de suivi et d'observation permanent de la composition et de l'évolution de l'emploi dans les entreprises publiques et la fonction publique fédérale.
- Sensibiliser les institutions européennes présentes à Bruxelles à la problématique de l'accès à l'emploi des Bruxellois

Conditions de succès

- Volonté du Fédéral de respecter les principes d'équilibre et de diversité et d'opérer une ouverture pour corriger la sous représentation des Bruxellois.
- Capacité du SELOR de s'associer aux mesures de préformation aux examens de recrutement.
- Volonté des entreprises publiques autonomes de collaborer à la démarche.
- Soutien des partenaires sociaux et des forces vives bruxelloises.
- *Résultats attendus*
 - Accroissement du nombre de Bruxellois, y compris d'origine étrangère, accédant à un emploi public fédéral
 - Constitution d'une véritable dynamique d'ouverture des entreprises publiques fédérales aux travailleurs d'origine étrangère.

Partenaires

- Gouvernement Fédéral.
- Fonction publique fédérale.
- Entreprises publiques autonomes.
- SELOR.
- ORBEM.
- ERAP et IFA.

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Développement de quatre axes de travail pour ce chantier
 - Évaluation chiffrée de la représentation des Bruxellois à tous les niveaux
 - Préparation aux examens du SELOR
 - Campagnes d'information lors d'importants examens
 - Conclusion d'un contrat avec les différents intervenants pour organiser un passage par l'ORBEm
- Contacts multiples avec le Fédéral pour la création d'une « task force » ayant pour mission d'évaluer la présence des Bruxellois dans les administrations et les entreprises publiques fédérales (SNCB, Belgacom, La Poste) et de s'informer sur les procédures et les exigences de recrutement afin de développer un système de coaching pour la préparation des examens et de proposer des mesures pour augmenter le nombre de Bruxellois dans la fonction publique fédérale.
- Envoi au Gouvernement fédéral en septembre 2005, dans le cadre de la négociation du Contrat de solidarité entre les générations, d'une série de propositions visant à hausser le taux d'emploi de Bruxellois dans la fonction publique fédérale ;
- Contacts avec le Ministre fédéral en charge de la Fonction publique, notamment pour analyser la possibilité de mettre en place un mécanisme systématique d'évaluation de l'emploi bruxellois dans la fonction publique fédérale via le SPF P&O ;
- Campagne fédérale pour la promotion de la diversité dans l'Administration fédérale, notamment suite aux travaux de la CIM intégration dans la société sur la lutte contre les discriminations dans l'emploi ;
- Demande au Fédéral sur la répartition interrégionale des nouveaux Rosetta
- Organisation de contacts entre l'ORBEm (SBE) et la SNCB
- Contacts avec Belgacom pour développer des partenariats visant l'embauche de Bruxellois ;

Résultats obtenus

Pour la première année, les mesures principales ont été les suivantes :

- Contacts multiples avec le Fédéral pour la prise en compte du déficit d'emploi des Bruxellois dans les instances fédérales et demande de la création d'une « task force » ayant pour mission d'évaluer leur présence dans les administrations et les entreprises

publiques fédérales (SNCB, Belgacom, La Poste) afin de développer un système de coaching et de remédiation.

- Accords entre la Poste et le T-Service Intérim de l'ORBEm.
- Augmentation de l'offre de formation en langue tant de la part de Bruxelles Formation et du VDAB que de l'ORBEm et d'autres partenaires.
- Inscription dans le « Contrat de solidarité entre les générations », dans le volet emploi des jeunes, de deux mesures pouvant se révéler positives pour la RBC si l'ORBEm y est associé :
 - l'augmentation du nombre de Rosettas (Conventions de premier emploi) dans l'Administration fédérale ;
 - le lancement de nouveaux projets globaux fédéraux, avec attention particulière pour Bruxelles.
- Opération « one shot » avec Belgacom pour le recrutement d'une quinzaine d'ouvriers via la base de données de l'ORBEm.

4. Plan d'action 2006-2007

- Continuation de l'évaluation chiffrée de la situation et de l'évolution de l'emploi bruxellois dans le secteur public fédéral.
- Campagne de sensibilisation à la problématique du faible taux d'occupation des Bruxellois dans les services publics fédéraux.
- Création avec le Fédéral d'une « task force » ayant pour mission d'évaluer la présence des Bruxellois dans les administrations et les entreprises publiques fédérales (SNCB, Belgacom, La Poste) et de s'informer sur les procédures et les exigences de recrutement afin de développer un système de coaching pour la préparation des examens.
- Action auprès du Gouvernement fédéral pour le lancement de la Taskforce et la prise en compte des spécificités du chômage en RBC (jeunes demandeurs d'emploi, peu qualifiés, longue durée, etc.) lors du développement de politiques telles que les Rosettas ou les Projets globaux fédéraux.
- Accroissement des contacts avec La Poste et les autres entreprises publiques autonomes pour développer des partenariats visant l'embauche de Bruxellois et mise en place de Convention avec les Administrations fédérales et les Entreprises publiques autonomes basées à Bruxelles, visant notamment la communication automatique à l'ORBEm des vacances d'emplois.
- Mise en place un système de coaching pour assister les Bruxellois dans la préparation de leurs examens de recrutement.
- Développement des modules de préformation aux examens de recrutement en partenariat avec le SELOR.

- Conclusion d'accords avec les SPF ayant pour objet d'identifier les pistes à suivre pour diminuer le faible taux d'occupation des Bruxellois dans la fonction publique fédérale et de développer des filières de (pré)formation, en collaboration avec l'ORBEM, les opérateurs de formation (p.e. ERAP) et la participation du SELOR.
- Mise en place au niveau bruxellois d'un mécanisme de suivi et d'observation permanent de la composition et de l'évolution de l'emploi dans les entreprises publiques et la fonction publique fédérale.
- Relance du SELOR afin qu'il s'associe à la démarche de préparation des Bruxellois aux examens de recrutement.
- Développement d'un système formations / préparations aux examens de recrutement public et de coaching des candidats bruxellois à la fonction publique régionale et fédérale en collaboration avec les universités et les écoles et sur base d'une approche e-government et e-learning

Chantier 13

Lutte contre le travail en noir et la fraude sociale



1. Priorités et défis

- Importance du travail en noir et de la fraude sociale à Bruxelles due à la nature urbaine et complexe de la métropole (déindustrialisation du milieu urbain, bassin de pauvreté, attraction continue des sans emplois, premier site d'intégration des allochtones, développement de comportements anormaux, contrôle social moins fort et moins aisé qu'en province).
- Faible perception des enjeux par le citoyen et certains acteurs économiques malgré l'effet très négatif du phénomène pour l'économie bruxelloise et le taux d'emploi des Bruxellois.

2. Description du chantier

Objectifs

- Renforcement de la lutte contre le travail en noir et la fraude sociale
- Sensibilisation de tous les acteurs citoyens, économiques et sociaux de la Région

Descriptif opérationnel

- Elaboration d'un plan de lutte contre le travail au noir, ciblé sur des secteurs sensibles et offrant un fort potentiel de mise au travail de bruxellois.
- Accroissement des moyens de l'Administration régionale pour la lutte contre la fraude et l'organisation efficaces des contrôles.
- Campagnes de sensibilisation.
- Mise en place d'une collaboration entre l'ORBEm et l'AEE afin de bien cibler les secteurs visés ci-dessus.
- Mise en œuvre d'actions de grandes envergures avec le Fédéral.
- Développement des titres-services (voir chantier 6)

Conditions de succès

- Perception des enjeux par les acteurs régionaux
- Motivation et efficacité des administrations en charge des contrôles et sanctions
- Support des partenaires sociaux
- Collaboration du Gouvernement Fédéral

Résultats attendus

- Réduction du travail en noir et de la fraude sociale
- Réintégration de jobs dans la partie « blanche » de l'économie
- Développement des comportements « citoyens »

Partenaires

- Syndicats, Fédérations patronales, Classes moyennes
- Gouvernement Fédéral
- Pouvoirs publics locaux, régionaux et fédéraux

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Intensification de la lutte contre le travail au noir en renforçant les effectifs et développant l'utilisation des titres services.
- Renforcement des effectifs de l'inspection sociale régionale qui exerce une mission de surveillance, d'information, de prévention, de contrôle et de répression dans les secteurs dits à fraude sociale récurrente
- Organisation de contrôles ciblés dans une perspective d'incitation à la mise au travail de demandeurs d'emploi bruxellois
- Mise en place d'une collaboration entre l'inspection sociale régionale et les services de l'ORBEm (renvoi vers le SBE des entreprises en recherche de main d'œuvre légalisée).
- Renforcement des effectifs du service de contrôle des taxis – recrutement prévu de 14 agents supplémentaires.
- Développement de l'usage des Titres-services à Bruxelles (voir chantier 6)
- Discussion et élaboration de mesures supplémentaires en synergie avec le Fédéral dans le cadre d'actions de grande envergure.

Résultats obtenus

Pour le premier exercice, les mesures clés ont été l'intensification de la lutte contre le travail au noir en renforçant les effectifs de l'inspection sociale régionale et en développant l'utilisation des titres services.

4. Plan d'action 2006-2007

- Renforcement des contrôles et des actions ciblées.
- Campagnes de sensibilisation.
- Application du Plan de lutte contre le travail au noir.

- Elaboration avec le Gouvernement fédéral d'un accord de coopération en matière de lutte contre le travail au noir

Chantier 14

Développement de l'emploi dans le cadre de la politique du logement



1. Priorités et défis

- Le plan logement adopté par le Gouvernement régional offre l'opportunité de former et de mettre à l'emploi des Bruxellois sur ce vaste chantier de construction de 5000 logements.
- A cette fin, des partenariats seront mis en place entre le secteur de la construction et les organismes d'emploi et de formation, via le cas échéant la création d'un centre de référence pour les métiers de la rénovation et de la construction. En outre, la Région de Bruxelles-Capitale examinera avec les autorités fédérales la possibilité de mobiliser des moyens du fonds Kyoto pour l'amélioration du rendement énergétique des logements bruxellois.

2. Description du chantier

Objectifs

- Le plan logement et la construction de 5000 logements est une des priorités de ce Gouvernement. A côté de la préoccupation première du Gouvernement qui est de fournir un logement décent à un prix abordable au plus grand nombre de bruxellois, les aspects environnementaux et le respect des clauses sociales ont également été prises en compte dans les cahiers des charges et ce, en étroite collaboration avec l'IBGE et avec l'ORBEM.

Descriptif opérationnel

- La Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale a intégré dans le cahier des charges des projets pilotes du Plan Régional du Logement des orientations environnementales ainsi que des clauses sociales. Ces orientations ont été concertées avec l'IBGE d'une part et l'ORBEM d'autre part.

Résultats attendus

- La formation et la mise à l'emploi d'ouvriers qualifiés dans les métiers de la construction.
- Le développement des techniques et du savoir-faire en matière de constructions durables.

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- En fonction des réponses aux appels d'offre des projets pilotes, ces exigences ont été analysées, il est apparu qu'elles ne devaient pas être adaptées. Toutefois une liste des matériaux acceptés (en fonction de leur durabilité) a été jointe aux cahiers des charges.
- Pour des raisons de cohérence, les réflexions et débats sur un éventuel centre de référence pour les métiers de la construction et de la rénovation ont été ramenées au chantier 8: « Chantier 8: Développement des centres de référence professionnelle ».
- Des contacts ont déjà été établis avec l'Etat fédéral afin d'examiner la possibilité de mobiliser les moyens du Fonds Kyoto pour une amélioration accrue du rendement énergétique des logements sociaux. Cette démarche n'a pas eu de résultats positifs, le Ministre fédéral ayant fait savoir que l'ensemble des moyens disponibles avaient été affectés à d'autres fins.
- Concernant plus particulièrement les clauses sociales, les normes prévues dans les Cahier des Charges devront faire l'objet d'une application, via un contrôle strict.

Résultats obtenus

- En matière de normes énergétiques, tous les projets adjugés par la SLRB sont satisfaisants (isolation comprises entre K 30 et K 40), utilisation de lampe économiques dans les communs, limitation du nombre d'ascenseurs, récupération systématique de l'eau de pluie, etc. Par ailleurs, une attention particulière a été portée pour l'utilisation exclusive de matériaux durables.
-

4. Plan d'action 2006-2007

- Le Plan Régional du Logement 2004-2009 se poursuit.
- Les clauses sociales seront contrôlées lors de l'exécution des chantiers.

AXE STRATÉGIQUE II REDÉPLOIEMENT ÉCONOMIQUE DE BRUXELLES



Chantier 15

Soutien à la création et au développement des entreprises (PME & TPE)



1. Priorités et défis

- Lourdeurs et lenteurs administratives lors de la création/extension d'une entreprise.
- Absence de mesures adéquates et coordonnées pour les PME et TPE en matière
 - d'accompagnement lors de la création d'entreprise,
 - de facilitation pour la transmission des entreprises, en particulier familiales.
- Besoin impératif de rationaliser les mesures de soutien aux entreprises et de simplifier les formalités administratives

2. Description du chantier

Objectifs

- Soutenir le développement des PME et TPE porteuses à Bruxelles et pérenniser la création d'entreprises.
- Réaliser une véritable simplification administrative pour l'ensemble des entreprises dans le cadre de leur implantation / extension.
- Garantir la viabilité des projets économiques soutenus par un accompagnement des nouvelles entreprises quand cela s'avère nécessaire.

Descriptif opérationnel

- Confirmation du rôle de l'ABE comme outil public de soutien au développement des PME
- Soutien aux entreprises durant phases de création et de croissance.
- Accompagnement lors de la transmission de l'entreprise.
- Simplification des procédures administratives régionales en liaison avec la création et l'implantation des entreprises.
- Offrir des services efficaces et coordonnés aux entreprises nouvelles et aux entreprises en croissance.
- Organiser la coordination des services d'aides à la création d'entreprises, des PME et TPE en particulier.
- Fournir une assistance à l'accompagnement des nouvelles entreprises pendant la phase critique de lancement.

- Mieux informer les entreprises sur les mesures de soutien, notamment en matière de financement.

Conditions de succès

- Participation et collaboration des acteurs publics et privés dans le cadre des aides à la création d'entreprises.
- Gestion de la coordination

Résultats attendus

- Création soutenue de PME/TPE et réduction du nombre de faillites
- Facilitation administrative pour l'ensemble des entreprises

Partenaires

- Acteurs publics et privés de l'aide à la création et au développement des entreprises
- le MRBC

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Cadastre des structures d'accompagnement des entreprises (en cours)
- Approfondissement des activités de l'ABE,
 - création de « clusters » (voir chantier 20)
 - renforcement du département 'Urbanisme et Environnement'
 - intégration de ses services
 - mise en route de contacts plus étroits avec les acteurs publics et privés
 - nouvelle collaboration avec l'IBGE (exploitation de leur banque de données, simplification de formulaires, ...)
 - mise en ligne d'informations réglementaires
- Redynamisation et réorganisation du conseil de coordination économique (voir chantier 27)
- Création par la SRIB du Fonds 'Bruxelles PME' de 'B2E', en collaboration avec la BEI, en vue de faciliter l'accès des PME au crédit bancaire (156 millions€)
- Soutien au projet MISTRAL d'accompagnement de l'innovation stratégique adaptée aux petites entreprises bruxelloises,
- Lancement du Plan transmission (appel d'offres en vue de la création d'une plateforme pour la transmission des entreprises)
- Soutien au Centre pour entreprises en difficulté (CCIB)

- Création d'une cellule « simplification administrative et e-gouvernement » au sein du MRBC et simplification administrative des règlements d'urbanisme (voir chantier 16)
- Évaluation des centres d'entreprises (voir chantier 16)
- Promotion de l'esprit d'entreprise par le lancement de la semaine de l'entreprise (projet-pilote auprès des jeunes et espace création au salon de l'entrepreneur) et par le soutien à de nombreux programmes académiques
- Formation des fonctionnaires communaux en termes d'interprétation des différentes procédures urbanistiques et environnementales
- Engagement de personnel à AATL (10 personnes)
- Engagement de 6 agents à l'IBGE
- réalisation d'une étude sur la nouvelle programmation du FEDER

Résultats obtenus

La Région bruxelloise a connu le taux de création d'entreprises le plus élevé des trois Régions.

Les principales réalisations du C2E dans le domaine de soutien aux entreprises ont concerné l'ABE et Mistral.

L'ABE a accompagné 46 dossiers additionnels de PME & TPE en matière de permis d'environnement ou d'urbanisme (sur un total de 456 dossiers d'accompagnement et 1113 interventions générales).

Mistral, qui contribue à rendre les entreprises plus innovantes, a optimisé la méthodologie utilisée pour faire le diagnostic et établi des contacts ou accords avec une vingtaine d'entreprises.

En outre, une semaine de l'entrepreneur a été organisée, articulée autour de 4 axes :

- Action « Training places » (3 dirigeants de grandes entreprises cèderont leur fauteuil pendant un jour à un étudiant)
- Action « Entrepreneurs dans les écoles »
- Action « Entrepreneurs au Parlement », rencontre organisée au Parlement régional bruxellois entre le Ministre-Président, le Ministre de l'Economie et de l'Emploi et les dirigeants de PME bruxelloises
- Action « Espace création » et « Village bruxellois » (rassemble les administrations et les para régionaux économiques) dans le cadre du Salon Entreprendre

Le Centre pour les entreprises en difficulté a fourni un soutien à 287 entreprises, dont 216 conseils et accompagnements personnalisés.

Un budget de 2.000.000 a été dédié à l'équipement des écoles techniques, pour faciliter l'acquisition de compétences nécessaires au développement des entreprises bruxelloises. Un appel à projet a été lancé (voir chantier 7).

4. Plan d'action 2006-2007

Pour le second exercice, la priorité sera donnée aux points suivants :

- Finalisation du cadastre des structures d'accueil et évaluation de la complémentarité de ces structures et des synergies possibles
- Développement d'un plan 'esprit d'entreprise'
- Projet 'Elevage de gazelles' (soutien à des PME bruxelloises en croissance)
- Création d'une plate-forme « transmission » et mise en œuvre du plan transmission
- Mise en place de l'incubateur pour très petites entreprises à la (Molenbeek-Saint-Jean)
- Élaboration des contrats de gestion de la SRIB et de l'ABE

Chantier 16

Augmentation des superficies mises à disposition des entreprises porteuses pour Bruxelles



1. Priorités et défis

- Départs d'entreprises de Bruxelles par manque d'espaces adéquats pour développer leurs activités ou du fait des prix attractifs pratiqués en périphérie.
- Zones non valorisées à l'heure actuelle considérées par le Gouvernement comme des zones stratégiques importantes pour le développement économique, mais également pour le développement de nouveaux parcs de logements.

2. Description du chantier

Objectifs

- Offrir une alternative à la délocalisation des entreprises porteuses pour Bruxelles
- Offrir des lieux adéquats aux entreprises désireuses de s'installer à Bruxelles
- Soutenir le développement d'activités à Bruxelles et équilibrer la structure économique régionale
- Lutter contre l'existence de chancres urbains
- Doter la Région d'une véritable politique foncière durable

Descriptif opérationnel

- Définir une stratégie de mise à dispositions de terrains en relation avec la mise à plat des autres outils de politique économique :
 - évaluation de l'existant,
 - optimisation de l'outil,
 - liens avec les autres leviers de politique économique, ...
- Définition des cibles d'actions de la SDRB et du Port en fonction de la détermination des secteurs porteurs pour Bruxelles.
- Augmenter les surfaces à disposition de la SDRB et de la SAF.
- Evaluer et simplifier la gestion des sols pollués et développer une politique active dans ce sens
- Dépolluer les terrains du Port et les valoriser en conformité avec les priorités régionales

- Permettre une meilleure rencontre de l'offre et de la demande de sites économiques et industriels
- Articuler cette politique avec l'instauration d'un droit de gestion public des sites désaffectés
- Veiller à une cohérence des actions développées au niveau local et à un échange des expériences, des bonnes pratiques.
- Prendre en compte les aspects liés à la mobilité avant le développement de tout projet
- Accélérer les procédures en matière d'urbanisme et d'aménagement du territoire afin de valoriser rapidement ces zones.
- Utiliser les outils de financements supranationaux (Fonds Kyoto, BEI,...)
- Mener des campagnes de promotion de l'image de Bruxelles (présence de transports publics, institutions internationales, ...)

Conditions de succès

- Identification correcte des besoins des entreprises.
- Ciblage des interventions sur les entreprises et secteurs porteurs pour Bruxelles
- Développement d'une politique concertée avec les communes « industrielles » de Bruxelles (Anderlecht, Bruxelles Ville, Molenbeek, Schaerbeek, Evere, ...)
- Bon fonctionnement des acteurs publics (SDRB, Port de Bruxelles, Centres d'entreprises).
- Renforcement des services chargés de l'exécution des mesures administratives

Résultats attendus

- Augmentation de l'offre publique de bâtiments à vocation industrielle ou économique (acquisition, valorisation, dépollution,...).
- Création d'une agence immobilière économique.
- Création d'un droit de gestion publique des sites économiques et industriels désaffectés.
- Evaluation du dispositif des centres d'entreprises.
- Optimisation de l'octroi de terrains aux entreprises.

Partenaires

- SDRB, Port de Bruxelles, IBGE
- Communes, SAF, centres d'entreprises,
- Promoteurs immobiliers et entreprises

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Création de la Société d'Acquisition Foncière le 17/08/05
- Création de la cellule ZIR chargée d'optimiser le développement des ZIR et de faciliter les procédures urbanistiques (mise en place en décembre 2005)
- Désignation d'un délégué de la Région à l'aménagement du quartier européen
- Création d'un groupe de travail chargé de la simplification administrative du COBAT
- Création de l'Agence immobilière économique au sein de la SDRB
- Augmentation du budget d'acquisition de la SDRB
- Préparation du contrat de gestion de la SDRB
- Elaboration d'un plan d'activation des sites pollués ou inadaptés de la SDRB
- Elaboration du plan d'action du Port de Bruxelles et programme de dépollution des terrains portuaires (dont notamment la réaffectation du terrain Carcoke).
- Renforcement de l'administration de l'urbanisme et de l'IBGE (engagement 38 agents)
- Formation de 45 fonctionnaires régionaux et communaux aux procédures urbanistiques et environnementales
- Evaluation et rédaction d'un projet d'ordonnance encadrant les centres d'entreprises

Résultats obtenus

Pendant la période considérée, la SAF a acquis le complexe « Place royale » et des terrains de la SNCB (370.000 m²) en décembre 2005. La SDRB a quant à elle acquis 24.267m² de terrains.

Des travaux de dépollution de terrains ont été entamés : terrains du Port (Carcoke) et terrains de la SDRB (sites Birmingham et Van Oss).

Création d'un projet-pilote « maison des Patrons-Boulangers » par l'Agence immobilière économique

La SDRB a également créé deux incubateurs, Eurobiotec et ICAB.

Des schémas directeurs des ZIRs Botanique, Tours et taxis et gare de l'Ouest sont en cours d'élaboration et d'autre part un schéma directeur de synthèse du quartier européen est également en cours d'élaboration.

Le GT COBAT a proposé les modifications suivantes:

- Arrêté levant l'incompatibilité entre les auteurs de projet PPAS et les auteurs de projet études d'incidence.
- Projets d'arrêtés (adoptés en première lecture par le GRBC et soumis au CE): subsides à octroyer aux communes dans le cadre de l'élaboration des PPAS; subsides à octroyer aux communes dans le cadre de l'élaboration des PCD; contenu et la présentation générale des PCD; agrément des auteurs de projet PCD; *contenu d'un PPAS*.

En plus des résultats décrits ci-dessus, la SDRB a:

- localisé de 14 nouvelles entreprises sur ses sites, représentant un accroissement de 936 emplois en total, et ce sur une surface totale de 47.644 m² de terrains de la SDRB et de 5.869m² de bâtiments de la SDRB, ainsi que sur 56.437m² sur d'infrastructures de tiers.
- permis la (ré)installation d'entreprises sur la RBC via l'activité d'Inventimmo, qui est cependant non mesurable à ce moment ; 171.003 recherches ont été effectuées en 2005, soit une progression de 20%.
- acquis 24.267m²de terrains (terrain ex United Energy à Anderlecht et terrain technopôle à Neder-Over-Heembeek).
- finalisé un programme d'étude de reconnaissance de l'état du sol de 23 terrains commercialisables (surface totale +/- 90 000 m²).
- participé activement à l'évaluation de l'Ordonnance sols dans le cadre du Conseil de Coordination économique et de la Table ronde.
- créé les sociétés mixtes Birmingham et Lavoisier (en cours de constitution) en vue de la réaffectation des deux sites.
- travaillé activement dans différents dossiers d'urbanisme, évitant ainsi la délocalisation d'entreprises.
 - Elargissement des critères d'accueil d'entreprises afin de stimuler les secteurs porteurs d'emploi et d'innovation.
 - Suivi du projet VW.
 - Contacts et collaborations avec l'ORBem aboutissant à l'organisation d'une bourse ciblée en matière d'emploi.
 - Coordination du réseau des centres d'entreprises et guichets d'économie locale, échanges de bonnes pratiques, analyse des besoins post objectif 2
 - Mise en place avec IRSIB et ABE d'une "coupole" des incubateurs bruxellois, et aménagement d'un lieu d'accueil provisoire pour SPIN OFF, à Neder Over Hembeek (TWEEBEEK 2, 1200 m²) opérationnel en octobre 2006 (a ce

stade ce sont les SA ICAB et EUROBIOTEC qui sont créées, mais les bâtiments ne seront pas opérationnels avant 2008)

4. Plan d'action 2006-2007

Pour le second exercice, la priorité sera donnée aux points suivants :

- Elaboration des schémas directeurs et recherche de partenaires en vue du développement des terrains acquis par la SAF , travaux de rénovation du complexe « Place royale »
- Renforcement de la cellule urbanisme de l'ABE
- Simplification du CoBAT en travaillant à la fois sur le CoBAT, l'arrêté « travaux de minime importance » et le Règlement Régional d'Urbanisme. Ces modifications réglementaires feront l'objet d'une consultation large auprès des communes et du secteur privé (architectes, promoteurs, ...).
- Diminution des délais d'octroi des permis d'urbanisme et d'environnement
- Mise à disposition des entreprises des terrains portuaires Carcoke
- Assainissement des sites portuaires ex-Bricout, ex-Vandenbosshe, Net-Brussel et De Kempeneer.
- Continuité et intensification des localisations sur les sites de la SDRB:
 - Développement de concept de pôles de relocalisation sectoriels, eg : Maison des Patrons Boulangers pour le secteur agro-alimentaire
 - Développement du concept de l'Agence Immobilière Economique sous forme d'un fonds de roulement en relocalisations (voir aussi chantier 17).
 - Augmentation de l'offre de terrains par l'acquisition, la dépollution et la mise à disposition rapide de nouveaux sites
 - Assainissement des sites Birmingham, Van Oss et De Lijn
 - Réalisation d'une étude de satisfaction des entreprises installées sur ses sites en vue d'améliorer les services offerts
 - Réalisation, en collaboration avec l'ABE, d'une étude de benchmarking avec pour objectif de mettre en carte les conditions d'accueil proposées en périphérie Bruxelloise, en Flandre, et en Wallonie.
 - Développement d'Inventimmo vers un 'one stop régional shop' pour toute recherche d'immobilier professionnel dans la RBC, et ce par l'élargissement de l'offre aux bureaux et aux commerces.
 - Intégration d'Inventimmo pour l'identification et recherche de biens cibles pour alimenter le concept de l'AIE

- Mise en place d'une équipe de prospection, en vue d'anticiper les besoins en relocalisation, ainsi que de répondre efficacement à l'offre et la demande.
- Mise en place d'un suivi commercial des entreprises installées sur les sites par de account managers, avec pour objectif de mieux les accompagner et d'anticiper leurs besoins en (re)localisation.
- Augmentation de l'attractivité des sites par l'organisation et mise en place de services aux entreprises
- Organisation de Job Days en collaboration avec l'Orbem, en vue de faciliter l'emploi de bruxellois par les entreprises sur les sites de la SDRB
- Coordination du réseau des CE et de la coupole des incubateurs
- Lancement du bâtiment TWEEBEEK 2, incubateur provisoire et commun aux opérateurs du monde académique
- Reporting financier et évaluation des résultats des sociétés mixtes, SA et SC créées pour gérer projets et centres d'entreprises.
- Dépôt du projet d'ordonnance sur les centres d'entreprises au Parlement
- Élaboration du projet Food factory (création d'un parc pour l'industrie agro-alimentaire).

Chantier 17

Plan d'attraction et de soutien à la relocalisation des entreprises



1. Priorités et défis

- Nombre croissant d'entreprises quittant la Région de Bruxelles-Capitale pour s'installer en périphérie.
- Manque de vue d'ensemble du phénomène de délocalisation
- Rareté des bâtiments et terrains viabilisés à proposer aux entreprises désireuses de se localiser ou re-localiser à Bruxelles.
- Méconnaissance des mesures de soutien régionales qui existent.
- Difficultés de coordination entre les différents organismes concernés par les problèmes de dé/re-localisation.

2. Description du chantier

Objectifs

- Identifier finement et analyser le phénomène de la délocalisation.
- Adopter un plan de mesure pour réagir opportunément aux différents cas de délocalisation (PME, grande entreprise, problème de voisinage, logique de multinationale)
- Détecter dès l'amont, accompagner et retenir les entreprises porteuses cherchant une nouvelle implantation.
- Mise en place d'un dispositif permettant à tous les organismes régionaux concernés de se coordonner afin de répondre efficacement aux problèmes rencontrés par les entreprises.
- Renforcer l'attractivité de la Région aux yeux des entreprises et des investisseurs étrangers.

Descriptif opérationnel

- Établir un réseau actif d'information entre les pararégionaux susceptibles de détecter des candidats à la délocalisation (ABE, ORBEm, IBGE, SDRB, SRIB, Inspection économique, Port de Bruxelles, CCIB, UEB, Administrations communales).
- Identification et répartition précise de rôles et responsabilités des pararégionaux concernés dans le cadre de la redéfinition en cours de leur « core business ».
- Création d'une cellule « anti-délocalisation PME » au sein de l'ABE chargé notamment :
 - d'analyser les facteurs d'attractivité des autres Régions et de la périphérie pour chaque segment d'entreprise pertinent ;

- de constituer une statistique fiable des délocalisations,
- de définir des indicateurs de risque de délocalisation,
- Mise en place d'une Task force constituée des pararégionaux concernés afin de se mobiliser rapidement et de manière concertée en cas de besoin.

Conditions de succès

- Capacité à se coordonner des institutions et organismes concernés sans exceptions
- Soutien des communes bruxelloises

Résultats attendus

- Mise en oeuvre d'un dispositif stratégique et opérationnel d'attraction/rétention des entreprises porteuses à Bruxelles.
- Sauvegarde et attraction d'entreprises dans la région.

Partenaires

- SDRB, ABE, SRIB, Port de Bruxelles, ORBEm, IBGE, Administration régionale (économie et emploi, direction de l'urbanisme), ...
- UEB, Fédérations professionnelles, CCIB.
- Administrations communales.

Autres actions

- Analyse de l'usage abusif du nom de « Bruxelles » par les entreprises localisées en périphérie et identification de contre-mesures.

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Création d'une cellule « relocalisation à l'ABE »,
 - mise en place d'un réseau de travail avec les principales agences immobilières en vue de centraliser les demandes immobilières des entreprises
 - mise en place d'un réseau de travail avec tous les Centres d'Entreprises bruxellois
- Redynamisation du « Conseil de coordination économique », organisation de 10 réunions traitant de l'ensemble des problématiques touchant les implémentations d'entreprises (voir chantier 27)
- Réalisation d'une étude sur les délocalisations
- Nouveau rôle des attachés économiques et commerciaux en matière d'investissements étrangers
- Création d'une Agence Immobilière Economique
- Création d'un incubateur pour investisseurs étrangers au sein de l'ABE
- Renforcement du réseau de consultants en attraction d'investissements étrangers dans plusieurs pays cibles (USA, France, Allemagne, Royaume Uni et Chine)

Résultats obtenus

Une cellule « relocalisation à l'ABE » a été mise en place et 57 entreprises confrontées à un problème d'implantation ont pu être accompagnées par l'ABE.

Le Conseil de coordination économique, traitant de l'ensemble des problématiques touchant les implémentations d'entreprises, a été redynamisé et se réunit régulièrement pour aborder l'ensemble des problèmes auxquels les entreprises sont confrontées.

L'Agence Immobilière Economique a été créée et a mis en place un projet pilote 'Maison de Patrons Boulanger'.

20% du volume national des investissements étrangers ont lieu à Bruxelles et en 2005, 12 entreprises étrangères ont été attirées vers Bruxelles par l'ABE.

4. Plan d'action 2006-2007

Pour le second exercice, la priorité sera donnée aux points suivants :

- Etude benchmark chargée d'examiner les conditions d'accueil pour l'implantation d'une entreprise en différentes localisations de la Région Wallonne et de la Région Flamande en vue de pouvoir les comparer aux conditions d'accueil proposées par la Région Bruxelloise.
- Mise en place d'un réseau de détection avec les organisations syndicales et les fédérations professionnelles.
- Analyse des différentes bases de données de l'IBGE permettant de déceler de futurs problèmes d'implantation.
- Renforcement du réseau de travail avec les agences immobilières.
- Réflexion sur les facteurs d'attractivité à développer ou renforcer pour répondre à chaque segment d'entreprise.
- Accompagnement individuel des dossiers (prévisions : une soixantaine de dossiers).
- Administration du Conseil de Coordination Economique (8 réunions par an).
- Attraction de 16 entreprises étrangères en 2006 et de 20 en 2007
- Campagne de promotion de Bruxelles auprès des investisseurs étrangers.

Chantier 18

Remise à plat et contractualisation des aides économiques



1. Priorités et défis

- Aides parfois peu ou mal ciblées par rapport aux deux priorités économiques et sociales régionales du développement de l'emploi des Bruxellois et de l'équilibre et du développement durable de l'économie bruxelloise.
- Faible efficacité et effectivité d'une partie du régime historique des aides économiques :
 - dispersion et saupoudrage du à l'automaticité de certaines aides ;
 - absence de ciblage sectorielle et/ou géographique d'où insuffisance face à la concurrence des autres régions ;
 - action anticyclique et peu synchronisée ;
 - importance de l'effet d'aubaine ;
 - pas de système d'évaluation et de suivi du régime d'aides et des obligations y liées.
- Nécessité d'approfondir la réflexion croisée entre la politique d'aide et la politique de développement de zones économiques prioritaires.
- Nécessité d'approfondir la réflexion d'ensemble sur l'articulation des différents outils de politique économique.

2. Description du chantier

Objectifs

- Conditionnement et liaison des aides économiques aux deux priorités régionales :
 - Développement de l'emploi des Bruxellois,
 - Equilibrage et soutien à la structure économique régionale.
- Mise en place d'un régime d'aide efficace, ciblé, visible et transparent, et évaluable en permanence.
- Suppression des effets d'aubaine.

Descriptif opérationnel

- Approfondissement du travail déjà engagé de remise à plat et de recentrage de l'ensemble du régime des aides économiques :
 - Par rapport aux objectifs prioritaires de la Région ;

- Par rapport aux zones et aux secteurs les plus porteurs ;
- Par rapport à l'efficacité de l'outil en regard des autres outils économiques (terrain, capital, service, fiscalité).
- Conditionnement des aides :
 - aux retombées pour les Bruxellois en termes de formation et d'emplois,
 - à la création d'activités économiques durables dans certaines zones prioritaires,
 - à la transmission systématique à l'ORBEm des offres d'emploi.
- Systématisation du principe de contractualisation des aides tel que prévu par le Pacte Social pour l'Emploi conclu avec les partenaires sociaux :
 - Flexibilité du système modulable en fonction des objectifs d'emploi et de développement économique recherchés ;
 - Possibilité d'adaptation à une situation économique changeante ;
 - Possibilité renforcée de suivi de l'usage de l'aide avec possibilité de récupération de celles-ci en cas de non respect des obligations y liée.
- Mise sur pied d'un dispositif de suivi permanent et d'évaluation du régime des aides économiques.

Conditions de succès

- Acceptation par tous d'une nouvelle politique d'aide économique répondant aux besoins et à l'évolution de la Région sur la dernière décennie.
- Abandon des rentes résultant des effets d'aubaine.

Résultats attendus

- Véritable levier sur l'emploi bruxellois et la structure économique bruxelloise à travers les aides économiques.

Partenaires

- Partenaires sociaux
- Entreprises et classes moyennes bruxelloises

Autres actions

- Création d'une norme de type iso-social (engagement au respect de législation sociale) liée aux conditions d'octroi des aides publiques.

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Réalisation d'une étude en vue de réformer et de moderniser les aides à l'expansion économique
- Exécution de l'ordonnance du 1/04/04
- Modification du régime des aides à la consultance
- Nouvelles aides en matière de recherche et d'innovation (voir Plan innovation, chantier 20)
- Evaluation des aides en matière de commerce extérieur
- Modification des critères d'octroi des sites de la SDRB pour y intégrer les secteurs prioritaires retenus par le C2E (principalement le commerce exclu jusqu'à présent)
- Négociation avec le Fédéral sur l'exonération fiscale des aides régionales dans l'impôt des sociétés

Résultats obtenus

Un arrêté d'exécution renforçant le ciblage des aides dans le cadre de l'ordonnance de 2004 et lien avec le politique de l'emploi de la Région a été pris.

Un accord avec le Fédéral a été conclu (et exécuté par loi-programme), exonérant les aides régionales à l'expansion économique et à la mise au travail.

Un arrêté unique en matière d'aides au commerce extérieur a été adopté par le GRBC et soumis au Conseil d'Etat.

Un avant projet d'ordonnance organique en matière d'aide à l'expansion économique a été approuvé par le GRBC et soumis au Conseil d'Etat.

4. Plan d'action 2006-2007

Pour le second exercice, la priorité sera donnée aux points suivants :

- Adoption d'un arrêté unique en matière d'aides au commerce extérieur
- Négociation avec le Fédéral en vue de l'exonération de toutes les aides régionales économiques (innovation, environnement, énergie,...)
- Adoption d'une ordonnance organique en matière d'aide à l'expansion économique
- Définition d'une nouvelle zone de développement

Chantier 19

Stabilisation fiscale et incitants fiscaux



1. Priorités et défis

- Fiscalité souvent trop complexe et créant parfois un climat d'insécurité pour les entreprises et un frein à l'extension ou à l'arrivée de nouvelles entreprises à Bruxelles
- Fiscalité, dans certains cas, trop lourde par rapport à la périphérie avec le risque de délocalisation pour un certain type d'entreprises.

2. Description du chantier

Objectifs

- Consolidation de la présence d'entreprises porteuses pour Bruxelles
- Implantation de nouvelles entreprises porteuses pour Bruxelles sur des zones géographiques prioritaires.
- Stimulation des entreprises à faire des choix d'investissements porteurs pour Bruxelles.
- Création d'un climat de sécurité et de stabilité fiscale à l'égard des entreprises bruxelloises
- Optimisation de l'outil fiscal comme instrument économique dans une approche purement zonale
- Stimulation à l'engagement de travailleurs Bruxellois.

Descriptif opérationnel

- Création d'un climat fiscal basé sur la sécurité, la stabilité et la prévisibilité des taxes.
- Intégration de l'outil fiscal dans la réflexion globale sur la modernisation et l'articulation des outils de politique économique dans une approche zonale.
- Suppression progressive, après étude préalable de validation, des taxes sur l'outillage et sur la force motrice financée.
- Utilisation sélective de l'instrument fiscal pour éviter la délocalisation d'entreprises bruxelloises porteuses et pour attirer de nouvelles entreprises sur des zones géographiques spécifiques.
- Analyse de la mise en place d'incitants fiscaux pour développer la création d'entreprises et la présence de secteurs porteurs pour Bruxelles : régime d'immunisation fiscale pour une période déterminée vis à vis de taxes communales et/ou régionales pour les entreprises s'installant dans des zones prioritaires et y réalisant des investissements spécifiques

Conditions de succès

- Collaboration des communes bruxelloises.
- Mise en place de mécanismes compensatoires.
- Pertinence des choix relatifs aux taxes supprimées ou corrigées par rapport aux raisons premières d'implantation d'entreprises.
- Pertinence des choix des zones pour l'instauration des incitants fiscaux.

Résultats attendus

- Mise en œuvre pour une période déterminée d'une immunisation fiscale vis à vis de taxes communales et/ou régionales pour les entreprises s'installant dans des zones prioritaires et y réalisant des investissements productifs pour Bruxelles, prioritairement en matière d'emplois pour les Bruxellois.
- Uniformisation des règlements fiscaux communaux sur certaines taxes.
- Suppression des taxes dont le coût administratif de mise en œuvre absorbe en grande partie le rendement global.
- Suppression des taxes antiéconomiques et discriminatoires pour l'activité économique.
- Création d'incitants fiscaux communaux et/ou régionaux pour les entreprises qui engagent des demandeurs d'emploi bruxellois, qui participent à la requalification du cadre urbain dans leur choix de localisation,...
- Etude sur la suppression du PRI sur le matériel et l'outillage en vue de stimuler les investissements et de supprimer les distorsions avec la Flandre et la Wallonie.

Partenaires

- Partenaires sociaux, les entreprises.

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Evaluation de l'impact d'une diminution du précompte immobilier sur le matériel et l'outillage
- Étude sur l'impact des fiscalités communales sur la délocalisation des entreprises
- Création d'une allocation budgétaire dotée d'un crédit de 10 millions d'euro et mise en place d'un Fonds de compensation pour soutenir la réforme de leur fiscalité économique par les communes.
- Examen de l'impact d'une exonération du précompte immobilier des terrains du Port de Bruxelles

- Création d'un site internet reprenant l'ensemble des taxes communales

Résultats obtenus

Durant ce premier exercice, deux mesures clés ont été adoptées :

- Mise en place d'un Fonds de compensation doté de 10 millions d'euro pour soutenir la réforme de leur fiscalité économique par les communes.
- Diminution du précompte immobilier sur le matériel et l'outillage par le gel du coefficient d'indexation et l'exonération de la part régionale du précompte immobilier.

4. Plan d'action 2006-2007

- Négociation de Conventions C2E avec les communes.
- Négociation d'un pacte fiscal avec les communes visant à une diminution de la pression fiscale communale.
- Elaboration en 2007 d'une Ordonnance ou Circulaire visant à l'harmonisation des règlements communaux en matière de taxation des entreprises.

Chantier 20

Soutien prioritaire à trois secteurs porteurs d'innovation



1. Priorités et défis

- Déficit important d'investissements publics en R&D particulièrement en Région de Bruxelles Capitale
- Saupoudrage de moyens en matière de politique d'innovation
- Nombreux projets soutenus par la Région de Bruxelles Capitale mais non aboutis par manque de suivi «marketing».

2. Description du chantier

Objectifs

- Identifier les secteurs porteurs d'innovation afin d'y concentrer prioritairement les moyens disponibles pour la politique de Recherche et Innovation
- Soutenir concrètement ces secteurs
- Assurer une bonne information et publicité à l'égard des projets d'innovation et particulièrement ceux qui sont financés dans le cadre du Contrat
- Opérer un suivi marketing des projets financés et soutenus dans les 3 secteurs clefs dès leur démarrage.

Descriptif opérationnel

- Identifier concrètement 3 secteurs clefs porteurs d'innovation.
- La première consultation des forces vives a permis d'identifier une série de secteurs porteurs d'innovation prioritaires:
 - TIC: ce secteur représente 50% du total de l'emploi de l'industrie technologique.
 - Environnement : utilisation rationnelle de l'énergie, énergies renouvelables, techniques d'épuration des eaux, etc..
 - De nombreux débouchés sont en effet présents sur les marchés émergents (Chine, Inde, etc.). L'implication future dans les grandes conventions internationales de l'environnement (Kyoto, Montréal, etc.) engendrera une forte demande de leur part pour des expertises étrangères en la matière.
 - De nombreux débouchés existent à Bruxelles pour ces technologies environnementales et énergétiques, tout particulièrement dans le secteur de la construction durable et de la rénovation, qui offre un potentiel important d'économie

d'énergie, de réduction des déchets et de création d'emplois peu délocalisables ;

- Soins de santé en ce compris, les sciences de la vie et plus précisément, le secteur biomédical (forte synergie avec le tissu scientifique (3 universités, 30 hôpitaux, ..) et entrepreneurial (pôle de la biotechnologie)).
- Articuler les outils de politique économique pour apporter un soutien concret à des projets pertinents dans les 3 secteurs retenus
- Mise en place, en concertation avec les partenaires concernés, d'un mécanisme de suivi et de promotion des projets soutenus dans les trois secteurs afin d'augmenter les chances d'une commercialisation performante du projet.

Conditions de succès

- Acceptation par tous de la logique de concentration et de ciblage des aides
- Organisation de la promotion des projets développés dans le cadre des 3 secteurs identifiés
- Revalorisation des métiers du secteur de la R&D (cf. « fuite des cerveaux »).

Résultats attendus

- Constitution d'une véritable stratégie régionale avec des effets visibles en terme de positionnement de Bruxelles dans la production d'innovations technologiques.

Partenaires

- IRSIB, ABE
- Conseil pour la Politique Scientifique
- Universités et Hautes-écoles
- Les Industries / centres de recherche
- Les associations sectorielles

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Identification des trois secteurs porteurs d'innovation: NTIC, Santé et Environnement
- Elaboration d'une stratégie de clustering dans ces trois secteurs
- Soutien au projet d'audit innovation MISTRAL: recrutement du personnel et optimisation des outils (voir chantier 15)

- Elaboration du Plan Régional pour l'Innovation
- Négociation avec le Fédéral pour l'exonération des aides régionales à l'innovation

Résultats obtenus

Trois secteurs porteurs d'innovation ont été identifiés : NTIC, santé et environnement. Un Plan Régional pour l'Innovation a été préparé et approuvé par toutes les parties concernées.

Dans le cadre du Projet Mistral, un séminaire de sensibilisation a été organisé par Agoria et l'ABE; des contacts et accords avec une vingtaine d'entreprises ont été engrangés.

Le portefeuille clients des aides à l'innovation a été élargi à concurrence de 50%.

Les budgets de recherche ont été augmentés de 30%.

La réalisation de deux incubateurs, ICAB et Eurobiotec, a été lancée.

4. Plan d'action 2006-2007

Pour le second exercice, la priorité sera donnée aux points suivants :

- Exécution du Plan Régional pour l'Innovation: promotion des secteurs porteurs d'innovation, renforcement de la création d'innovations, stimulation de l'utilisation d'innovations, promotion de l'internationalisation de l'innovation, attraction et ancrage des activités innovantes dans la Région
- Démarrage des projets de clustering sectoriel confiés à l'ABE : Identic, Pharma, Ecobuild
- Lancement du programme d'impulsion en R&D dans les NTIC destiné aux universités et centres de recherche
- Appel à projet R&D NTIC auprès des entreprises
- Préparation du programme d'impulsion en R&D dans la santé
- Lancement d'une formule de financement de micro-projets de R&D pour les PME et les TPE
- Lancement du programme SOIB de valorisation de la recherche académique par la création de spin-off
- Création d'un fonds d'investissement pour jeunes entreprises démarrant dans les trois secteurs porteurs d'innovation

- Extension de la guidance technologique dans les métiers de la construction
- Aménagement des infrastructures d'accueil pour entreprises : projet Tweebeek et partenariat avec Solvay
- Développement de l'image de Bruxelles comme centre de hautes technologies
- Révision des mécanismes d'aide à l'expansion économique (voir chantier 18)
- Evaluation et poursuite éventuelle du projet Mistral
- Mesures visant à l'augmentation des performances énergétiques des bâtiments
- Etude de faisabilité d'un incubateur en environnement

Chantier 21

Soutien prioritaire à trois secteurs porteurs d'emplois pour les Bruxellois



1. Priorités et défis

- Trop faibles retombées sur l'emploi des Bruxellois de la dynamique économique bruxelloise.
- Ecart entre le profil d'une partie des demandeurs d'emploi bruxellois (peu qualifiés) et les besoins des activités économiques se développant spontanément à Bruxelles.
- Croissance du volume d'emplois des entreprises situées à Bruxelles ne profitant pas à ses habitants.

2. Description du chantier

Objectifs

- Concentrer et cibler une série d'actions de soutien sectoriel des partenaires du Contrat prioritairement sur les trois secteurs actuellement les plus porteurs d'emplois pour les Bruxellois.
- Identifier à plus long terme les secteurs d'avenir en terme d'emplois pour les Bruxellois.

Descriptif opérationnel

- Identification des 3 secteurs les plus porteurs dans la conjoncture actuelle en matière de création d'emplois pour les Bruxellois et les plus capables d'absorber l'offre de main d'oeuvre bruxelloise.
- Validation de la pertinence du choix de secteurs au regard de
 - leur pérennité en terme de croissance et d'intégration en milieu urbains,
 - du potentiel de croissance en emplois bruxellois de qualité.
- Identification des synergies entre les différents secteurs d'activité et les plus-values qu'ils s'apportent.
- Articulation des outils de politique économique et sociale régionaux afin de soutenir prioritairement les 3 secteurs identifiés.
- Mise en oeuvre d'un dispositif de suivi de l'évolution de l'emploi dans ces secteurs et de l'efficacité des mesures de soutien.
- Les 3 secteurs porteurs d'emplois identifiés sont :
 - Le commerce et l'Horeca, en particulier le commerce de proximité ainsi que le commerce de détail.
 - Le secteur de la construction et du logement /rénovation.

- Le secteur non marchand et les services de proximité, notamment la culture, l'aide aux personnes, l'accueil de la petite enfance, ...

Conditions de succès

- Acceptation par tous de la logique de concentration des aides et de ciblage sectoriel de celles-ci.
- Intégration des Bruxellois demandeurs d'emplois par les secteurs concernés.
- En parallèle avec la lutte contre le travail en noir qui gangrène l'économie urbaine, mise en œuvre d'un plan global d'accès à l'emploi pour les Bruxellois dans la rénovation du logement bruxellois en concertation avec le secteur de la construction et en liaison avec les politiques d'aide à la rénovation.

Résultats attendus

- Croissance de l'emploi au profit des Bruxellois dans les trois secteurs identifiés sur les années à venir.

Partenaires

- Partenaires sociaux, représentants et entreprises des secteurs identifiés, Communes.

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Identification des trois secteurs porteurs d'emploi: Commerce/Horeca, construction et non-marchand et accord de toutes les parties concernées.
- Préparation d'une Note de l'Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications (ORBEm) sur la pertinence de ces secteurs.
- Analyse du secteur de la construction et élaboration d'un plan d'action.
- Présentation au CESRBC d'un projet de Centre de référence dans la Construction.
- Préparation du plan stratégique de redéploiement du commerce de la Région de Bruxelles-Capitale (voir chantier 22).
- Budget de 2.000.000 d'€ pour l'équipement des écoles techniques et professionnelles, appel à projet lancé (voir chantier 7).

Résultats obtenus

Trois secteurs porteurs d'emploi pour des Bruxellois ont été identifiés. Il s'agit du Commerce/Horeca, de la construction et du non-marchand.

Le secteur de la construction a fait l'objet d'une analyse pour identifier des mesures possibles de développement de l'emploi et de recrutement et de formation des demandeurs d'emploi bruxellois.

Un projet de Centre de Référence dans la Construction a été présenté au CBCES.

Un budget de 2.000.000 d'€ à été réservé pour l'équipement des écoles techniques. Un appel à projet a été lancé pour demander aux écoles de soumettre leurs besoins, en maximisant le potentiel de synergie entre écoles.

4. Plan d'action 2006-2007

Pour le second exercice, la priorité sera donnée aux points suivants :

- Identification de mesures de soutien à la construction et mise en œuvre de ces mesures.
- Identification de mesures concrètes de soutien du secteur Horeca.
- Analyse et identification de mesures de soutien pour le secteur non-marchand.

Chantier 22

Revitalisation économique du commerce et des noyaux commerciaux



1. Priorités et défis

- Déclin du commerce et en particulier dans certains quartiers plus fragilisés.
- Délocalisation vers la périphérie d'un certain type de commerces.
- Vitalité moyenne des autres noyaux commerciaux.

2. Description du chantier

Objectifs

- Relancer le secteur du commerce à Bruxelles.
- Maintenir la politique de soutien aux « noyaux commerciaux » occasionnant des retombées positives pour Bruxelles.
- Développer d'autres outils en soutien d'une politique plus sectorielle d'appui au commerce à Bruxelles.
- Revitalisation économique des quartiers plus fragilisés en créant davantage d'emplois et en améliorant l'attractivité résidentielle par une meilleure convivialité.
- Dynamisation progressive de l'ensemble des 104 noyaux commerciaux reconnus au PRAS.

Descriptif opérationnel

- Évaluation à court terme des politiques menées en matière de soutien aux noyaux commerciaux.
- Recadrage des actions mises en œuvre dans le cadre de la politique « Contrats de Noyaux commerciaux » lancée en 1998
- Elargissement des contrats et ateliers sur base des conclusions des évaluations, de critères objectifs et d'un appel à projets aux associations commerçantes locales
- Intégration de la promotion du commerce bruxellois dans la politique touristique de la région bruxelloise
- Appel à projets auprès des associations commerçantes locales
- Organisation d'un Forum entre acteurs représentatifs du commerce à Bruxelles et instances publiques pour cibler au mieux les actions

Conditions de succès

- Sélectivité et efficacité des outils utilisés
- Respect des principes de la concurrence

Résultats attendus

- Sauvetage des noyaux commerciaux en déclin
- Redynamisation du commerce bruxellois

Partenaires

- Associations commerçantes, fédération des associations commerçantes (Vitrines de Bruxelles), communes, BITC, propriétaires/gestionnaires d'immeubles, sociétés de parkings, ...

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Evaluation des contrats de noyaux commerciaux existants et examen de l'opportunité d'en conclure de nouveaux.
- Redynamisation et réorganisation de l'asbl « revitalisation des quartiers commerçants », désormais dénommée ATRIUM
- Elaboration d'un « Plan régional stratégique des contrats de quartiers commerçants » couvrant la période de 2006-2008
- Elaboration du « schéma de développement commercial », outil planologique d'aide à la décision en matière d'implantation commerciale (en cours)
- Monitoring des quartiers, outil permettant de suivre l'évolution des quartiers bruxellois, notamment en matière de commerces (en cours)
- Préparation du plan stratégique de redéploiement du commerce de la Région de Bruxelles-Capitale
- Création d'une cellule commerce au sein de AEE
- Organisation des 'Ateliers du Commerce' et rédaction du 'Manifeste pour un commerce bruxellois dynamique'

Résultats obtenus

Les contrats de noyaux commerciaux existants ont été évalués et l'opportunité d'en conclure de nouveaux a été analysée.

L'asbl « revitalisation des quartiers commerçants », désormais dénommée ATRIUM, a été redynamisée et réorganisée.

Le « schéma de développement commercial », outil planologique d'aide à la décision en matière d'implantation commerciale est en cours d'élaboration.

Un monitoring des quartiers, outil permettant de suivre l'évolution des quartiers bruxellois, notamment en matière de commerces est en cours de mise en place.

Un Observatoire du commerce et une cellule commerce au sein de AEE ont été créés.

Les conclusions des 'Ateliers du Commerce' ont été mises en œuvre : programme 'Étincelles de qualité' (formation des commerçants, charte de qualité) ; opération 'chèques shopping', relance des illuminations en fin d'année, programme (j'achète à vélo' (commerce et mobilité)

4. Plan d'action 2006-2007

- Examen de l'opportunité de conclure de nouveaux contrats
- Finalisation du monitoring des quartiers
- Intégration des cellules commerciales disponibles dans l'offre d'Inventimmo.
- Mise en œuvre des conclusions des 'Ateliers du Commerce' : lancement de projets pilotes en matière d'habillage des vitrines vides, de haltes garderies, de nocturnes commerciales, organisation du colloque Shopping in Town
- Schéma de développement commercial

Chantier 23 Soutien à l'Économie sociale



1. Priorités et défis

- Retard dans la mise en œuvre faute d'arrêtés d'exécution de l'Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des entreprises d'insertion et des initiatives locales de développement.
- Nécessité de mise en place de la plate-forme de concertation de l'économie sociale visée à l'article 15 de l'Ordonnance devant se prononcer sur les demandes d'agrément pas encore créée au sein du CESRBC.
- Besoin d'un accompagnement de ces activités dans leur phase de lancement et absence actuelle de structure ou de service spécialisé dans l'accompagnement et le suivi des projets d'économie sociale.
- Sous utilisation en Région bruxelloise des mesures fédérales de soutien à l'économie sociale (SINE, titres services et Société à finalité sociale).

2. Description du chantier

Objectifs

- Soutenir la création de services de proximité non rendus tant par le secteur privé que par le secteur public mais répondant à des besoins individuel ou collectif
- Assurer la pérennité des initiatives actuelles d'économie sociale
- Augmenter les qualifications des demandeurs d'emploi en leur permettant une insertion par le travail (art 60 ou ACS PTP)
- Assurer la mise à l'emploi des demandeurs d'emploi peu qualifiés

Descriptif opérationnel

- Adoption rapide des mesures d'exécution de l'Ordonnance 2004.
- Mise en place de la représentation économie sociale au sein du CESRB dans le cadre de l'intégration du secteur non-marchand.
- Octroi d'agréments et de subsides aux entreprises d'insertion et aux initiatives locales de développement.
- Soutien au développement d'une structure ou d'un service d'accompagnement des projets d'économie sociale.
- Développement de projets pilotes dans des nouveaux domaines telles que les coopératives d'activités et d'emploi et des

groupements d'employeurs ou dans des domaines « leviers » (ex : Titres services).

Conditions de succès

- Promotion des mesures de soutien existantes tant au niveau fédéral qu'au niveau régional.
- Évaluation continue et mesures correctives.
- Soutien de l'ensemble des partenaires sociaux au développement de ce secteur.
- Mise en place de mesures d'accompagnement visant à garantir la pérennité des activités des entreprises d'économie sociale.

Résultats attendus

- Pérennisation des activités des entreprises d'économie sociale.
- Augmentation des qualifications des demandeurs d'emploi en leur permettant une insertion par le travail (art 60 ou ACS PTP) et mise à l'emploi des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Partenaires

- FEBECOOP
- Secteurs d'insertion socioprofessionnelle (missions locales, ALE,...)
- Partenaires sociaux, membres du CESRBC
- Partenaires publics (ORBEM,...)
- BRUSOC

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Mise en œuvre de l'ordonnance de 2004 sur l'agrément et le financement des ILDE et des EI.
- Mise en place de la plate-forme de concertation pour l'agrément et le financement des ILDE et de EI.
- Participation de BRUSOC dans l'évaluation des projets ILDE et EI.
- Bourse de pré-activité.
- Bourse d'expertise et chèque conseils pour les projets existants.
- Rédaction du vademecum des démarches à suivre pour être agréé et financé.

Résultats obtenus

La plateforme de concertation pour l'agrément et le financement des ILDE et de EI a été mise en place.

Un vademecum des démarches à suivre pour être agréé et financé a été rédigé.

La représentation de l'économie sociale au sein du CESRBC dans le cadre de l'intégration du secteur non-marchand a été mise en place.

38 agréments et financements ont été accordés (ILDE, EI, Titres services) et 400 emplois ont été créés.

4. Plan d'action 2006-2007

- Modification de l'ordonnance de 2004 relative à l'agrément et au financement des EI et ILDE.
- Coopératives d'activités.

Chantier 24

Instaurer une gestion coordonnée du bassin économique de Bruxelles



1. Priorités et défis

- Le bassin économique de Bruxelles dépasse les frontières de la Région de Bruxelles-Capitale.
- Les Région voisines peuvent être une source d'emploi pour les demandeurs d'emploi Bruxellois.

2. Description du chantier

Objectifs

- Faciliter l'accès des demandeurs d'emploi bruxellois dans les Région flamande et wallonnes.

Descriptif opérationnel

- Organisation de gouvernements conjoints entre le RBC et la Région wallonne et entre le RBC et la Région flamande.
- Analyser les complémentarités entre les économies de la Région et des communes avoisinantes.

Conditions de succès

- Volonté de coopération des différents acteurs.
- Degré de complémentarité des trois économies régionales.

Résultats attendus

- Accord de coopération sur la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi entre les trois Régions, la COCOF, la Communauté flamande et la Communauté germanophone.
- Accord de coopération entre le RBC et la Flandre sur la mobilité des demandeurs d'emploi bruxellois vers le Brabant flamand.

Partenaires

- Région flamande.
- Région wallonne.
- Autres entités fédérées.

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Organisation de Gouvernements conjoints entre le RBC et la Région wallonne.
- Lancement d'une étude par l'IBSA et l'IWEPS sur les tissus économiques et la complémentarité des pôles économiques wallons et bruxellois.
- Accord de coopération entre les trois régions en matière de commerce extérieur.

Résultats obtenus

Un Accord de coopération sur la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi a été signé en février 2005 entre les trois Régions ainsi que la COCOF, la Communauté flamande et la Communauté germanophone.

Un Accord de coopération entre le RBC et la Flandre sur la collaboration en matière de marché de l'emploi et sur mobilité des demandeurs d'emploi bruxellois vers le Brabant flamand a également été signé en mai 2006.

4. Plan d'action 2006-2007

- Organisation de Gouvernements conjoints entre le RBC et la Région flamande.
- Résultats de l'étude sur les complémentarités.
- Programme de valorisation économique de projets communs (lors du co-financement des projets par plusieurs régions).

AXE STRATÉGIQUE III

MISE À NIVEAU DES OUTILS

PUBLICS



Chantier 25

Redynamisation de la concertation sociale



1. Priorités et défis

- Affaiblissement du rôle de la concertation sociale à Bruxelles comparativement au rôle de soutien au développement économique et social régional de celle-ci dans les deux autres régions.
- Nécessité d'un rôle plus dynamique du CESRB. Besoin de révision de sa composition et de renforcement de son cadre.
- Elargissement au secteur non-marchand afin de représenter toutes les composantes de la vie économique et sociale bruxelloise.

2. Description du chantier

Objectifs

- Redynamiser la concertation sociale à l'instar de la place prise en Wallonie par le CESRW ou en Flandre par le SERV.
- Hiérarchiser, structurer, organiser et valoriser la concertation sociale interprofessionnelle régionale.
- Favoriser une concertation interrégionale.
- Éviter la communautarisation du dialogue social en RBC tout en y facilitant la prise en compte des matières communautaires complémentaires ou proches des compétences régionales telle que la formation professionnelle.
- Développer les synergies entre les partenaires sociaux, les responsables politiques et les secteurs associatifs.
- Association du CESRBC aux grands dossiers économiques et sociaux régionaux.

Descriptif opérationnel

- Révision et réorganisation des niveaux de la concertation à Bruxelles.
- Recentrage du dialogue et de la concertation sociale avec le Gouvernement sur le Comité bruxellois de concertation économique et social (CBCES)
- Organisation en trois niveaux différents :
 - Conseil Économique et social de la RBC (CESRBC) : instance de consultation et de concertation sociale et plaque tournante au niveau des différents lieux de représentation doté du personnel et des missions d'études ad hoc.

- Instances de gestion (comité de gestion ORBEM, Bruxelles Formation, SDRB,....)
- Instances d'expertise : Commissions consultatives emploi, formation, enseignement FR et NL, (CCFEE et BNCTO), conseil de l'environnement, commission régionale de développement, validation des compétences,....
- Mise en place du nouveau cadre du CESRBC en 2005 permettant au CESRBC de renforcer le rôle d'instance faîtière de la concertation entre partenaires patronaux (marchand, non-marchand, classes moyennes) et syndicats.

Conditions de succès

- Soutien de la Région à cette nouvelle dynamique et bonne volonté des parties à se réformer.

Résultats attendus

- Engagement fort et implication des partenaires sociaux sur les enjeux régionaux et en faveur du développement socioéconomiques durable de Bruxelles.
- Synergies des partenaires sociaux et de tous les secteurs professionnels, gage d'une représentation forte des représentants interprofessionnels.
- CESRBC opérationnel et proactif : personnel proche des réalités bruxelloises, moyens suffisants, avis d'initiative du CESRB.

Partenaires

- Tous les lieux de concertation de la RBC

Autres actions

- Arbitrage et priorisation des lieux de participation des partenaires sociaux.

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Révision de l'ordonnance organique du CESRBC : introduction de la représentation du non-marchand et modernisation du fonctionnement du CESRBC.
- Modification de la composition du CESRBC et des conditions de représentation et mise en œuvre du statut des agents du CESRB.
- Renforcement de la concertation avec le CBCES, notamment sur la mise en œuvre du C2E.

Résultats obtenus

Afin de redynamiser la concertation sociale et d'associer le CESRBC aux grands dossiers économiques et sociaux régionaux, durant cette

première année, l'ordonnance organique du CESRBC a été revue pour permettre la modernisation de son fonctionnement et l'introduction de la représentation du non-marchand au sein du Conseil.

4. Plan d'action 2006-2007

- Adoption de la nouvelle ordonnance organique du CESRBC et mise en place de la réorganisation induite par celle-ci.
- Poursuite de la réflexion sur le rôle et la redynamisation de la concertation sociale à tous les niveaux où elle intervient, en ce compris au niveau des organes de gestion de certains organismes à travers les contrats de gestion.
- Création d'un subside d'appui à la concertation sociale.



Chantier 26

Contrats de gestion et coordination de l'action des pararégionaux emploi/formation

1. Priorités et défis

- Problème de coordination de l'action des acteurs de l'emploi et de la formation et d'intégration de leurs actions dans une politique sociale cohérente et consistante.
- Besoin de clarification des relations entre la Région, l'ORBEM et Bruxelles Formation.
- Besoin de modernisation des méthodes traditionnelles de contrôles et de suivi des entreprises publiques.
- Besoin d'adaptation ou de développement des missions de base organiques.

2. Description du chantier

Objectifs

- Coordonner l'action des acteurs de l'emploi et de la formation pour développer des synergies entre eux et développer une politique sociale cohérente et performante.
- Clarifier les relations de l'ORBEM avec la Région sur base d'engagements contractuels réciproques et d'une adéquation entre les missions et les moyens.
- Adapter les missions des parapublics aux priorités régionales, notamment en matière de réduction du taux de chômage et d'accès des Bruxellois à l'emploi public.

Descriptif opérationnel

- Adoption d'un contrat de gestion avec l'ORBEM.
- Structure du contrat de gestion
 - Clauses communes à l'ensemble des contrats de gestion ;
 - Clauses spécifiques au métier de base de l'ORBEM ;
 - Indicateurs de performance sujets à évaluation annuelle ;
 - Extension ou développement de missions en liaison avec le C2E et ses priorités
- Conventions de partenariat complémentaires entre l'ORBEM et Bruxelles Formation et entre l'ORBEM et le VDAB/RDBB
- Conventions de partenariat spécifiques entre l'ORBEM et les pararégionaux bruxellois concernant la politique commune de réduction du taux de chômage.

Conditions de succès

- Perception positive et utilisation transparente et objective de l'outil par chacune des parties.
- Adoption et signatures de textes concis et ciblés :
 - comportant des engagements réciproques et mesurables ;
 - organisant l'évaluation périodique des résultats sur base d'indicateurs de performance.

Résultats attendus

- Contrats signés avant la fin 2005
- Évaluation annuelle 2006-2009 sur base d'indices de performance

Partenaires

- Pararégionaux et paracommunautaires concernés

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Signature du contrat de gestion de l'ORBEM en mars 2006 :
 - Clauses communes à l'ensemble des contrats de gestion ;
 - Clauses spécifiques au métier de base de l'ORBEM ;
 - Indicateurs de performance sujets à évaluation annuelle ;
 - Extension ou développement de missions en liaison avec le C2E et ses priorités
- Élaboration des conventions de partenariat concernant la politique commune de réduction du taux de chômage entre l'ORBEM et Bruxelles-Propreté, l'IBGE, le Port de Bruxelles et la STIB sur le volet 100 jeunes.

Résultats obtenus

Afin de clarifier les relations de l'ORBEM avec la Région sur base d'engagements contractuels réciproques et d'une adéquation entre les missions et les moyens, un premier Contrat de gestion entre l'ORBEM et la Région a été signé en mars 2006. Celui-ci est basé sur une approche systématique et comporte des clauses qui doivent servir de base à l'élaboration des autres contrats de gestion régionaux « nouvelle génération C2E ».

Le C2E vise également à adapter les missions de l'ensemble des parapublics aux priorités régionales, notamment en matière de réduction du taux de chômage et d'accès des Bruxellois à l'emploi public. Dans ce sens, l'élaboration de conventions de partenariat concernant la politique commune de réduction du taux de chômage entre l'ORBEM et Bruxelles-Propreté, l'IBGE, le Port de Bruxelles et la STIB a été entreprise, notamment pour la mise à l'emploi dans le cadre d'un projet « 100 jeunes ».

La signature et la mise en œuvre de ces conventions de partenariat « 100 jeunes » entre l'ORBEM et Bruxelles-Propreté, l'IBGE et le Port de Bruxelles ont été réalisés durant ce premier exercice.

4. Plan d'action 2006-2007

La priorité de ce second exercice est de définitivement coordonner l'action des acteurs de l'emploi et de la formation pour développer des synergies entre eux et développer une politique sociale cohérente et performante.

Dans ce sens, une convention de partenariat générale entre l'ORBEM et Bruxelles Formation et une convention du même type entre l'ORBEM et le VDAB/RDBB seront adoptées durant ce second exercice.

Dans le même sens, ce second exercice verra l'adoption d'une conventions de partenariat plus général concernant la politique commune de réduction du taux de chômage entre l'ORBEM et certains pararégionaux, dont notamment l'IBGE, le Port de Bruxelles, Bruxelles propreté et la STIB.

Chantier 27

Contrats de gestion et coordination de l'action des pararégionaux économiques

1. Priorités et défis

- Difficulté d'articulation des missions, des engagements et des moyens des pararégionaux économiques.
- Besoin de clarification des relations entre la Région et ses entreprises publiques économiques.
- Problème de coordination de l'action des pararégionaux économiques bruxellois et d'intégration de leurs actions dans une politique économique régionale cohérente et consistante.
- Besoin de modernisation des méthodes traditionnelles de contrôles et de suivi des entreprises publiques.
- Besoin d'adaptation ou de développement des missions de base organiques.

2. Description du chantier

Objectifs

- Coordonner l'action des pararégionaux économiques pour développer des synergies entre eux et développer une politique économique cohérente et performante.
- Clarifier leur relation avec la Région sur base d'engagements contractuels réciproques et d'une adéquation entre les missions et les moyens.
- Adapter les missions des parapublics aux priorités régionales, notamment en matière d'emploi des Bruxellois.

Descriptif opérationnel

- Contrats de gestion et/ou contractualisation des objectifs stratégiques régionaux concernant la SDRB, la SRIB, l'ABE et le Port de Bruxelles (contrat en cours pour ce dernier).
- Structure des contrats de gestion
 - Clauses communes à l'ensemble des contrats de gestion ;
 - Clauses spécifiques au métier de base de chacun ;
 - Indicateurs de performance sujets à évaluation annuelle ;
 - Extension ou développement de missions en liaison avec le C2E et ses priorités

- Conventions de partenariats complémentaires entre les pararégionaux économiques coordonnant leurs actions dans le cadre de la stratégie régionale.
- Conventions de partenariat spécifiques entre les pararégionaux économiques et l'ORBEM concernant la politique commune de réduction du taux de chômage.

Conditions de succès

- Perception positive et utilisation transparente et objective de l'outil par chacune des parties.
- Adoption et signatures de textes concis et ciblés :
 - comportant des engagements réciproques et mesurables ;
 - organisant l'évaluation périodique des résultats sur base d'indicateurs de performance.

Résultats attendus

- Contrats signés en 2006-2007
- Evaluation annuelle 2007-2009 sur base d'indices de performance

Partenaires

- Pararégionaux concernés

Autres actions

- Mise en place d'un outil ou organe chargé du suivi et de l'évaluation permanente de l'application des contrats de gestion de l'ensemble des entreprises publiques régionales.

3. Evaluation des Action(s) 2005 – 2006

Actions entreprises

- Elaboration du contrat de gestion de la SDRB (en cours)
- Dans le cadre de la prévention des délocalisations, organisation périodique avec le soutien de l'ABE de réunions du Conseil de Coordination Economique (élargit à deux nouveaux membres, la STIB et l'AED) sous la Présidence du Ministre de l'Economie et de l'Emploi.

Résultats obtenus

L'élaboration du Contrat de gestion de la SDRB sur base du modèle du Contrat de gestion de l'ORBEM est en cours.

Une coordination spécifique des pararégionaux économiques bruxellois a été mise en place dans le cadre de la prévention des délocalisations à travers l'organisation périodique de réunions du Conseil de Coordination Economique (ABE, SDRB, SRIB, MRBC, STIB, AED) sous la Présidence du Ministre de l'Economie et de l'Emploi.

4. Plan d'action 2006-2007

Pour la seconde année, les points suivants sont prioritaires :

- Adoption du contrat de gestion de la SDRB.
- Elaboration du contrat de gestion de la SRIB et de l'ABE et renouvellement du contrat de gestion du Port de Bruxelles et de la STIB.
- Protocole de collaboration économique SDRB, Port, SRIB, ABE, IBGE, MRBC dans le cadre du développement du bassin économique Bruxellois.

De manière plus générale, dans un souci de bonne gouvernance, comme cela a été le cas pour les décrets de la Région flamande en 2003 et de la Région wallonne en 2004, l'adoption d'une Ordonnance systématisant l'approche des Contrats de gestion pour l'ensemble des pararégionaux devrait être envisagée en 2007.

CONCLUSIONS



Lignes de force de la première année

La première année de réalisation du Contrat pour l'Economie et l'Emploi s'est révélée intense et dynamique par la multiplicité des actions entreprises. Tous les chantiers ont été lancés, mais tous n'ont pas été développés avec la même intensité.

La priorité a été donnée aux chantiers les plus urgents, les plus immédiats, les plus essentiels ou les plus structurants pour la suite. Certains chantiers ont nécessité un temps plus long de démarrage et de conceptualisation. Ils prendront leur vitesse de croisière durant l'exercice suivant. Plusieurs mesures ne commenceront à produire leur effet qu'à partir de l'an 2 du Contrat pour l'Economie et l'Emploi.

La priorité la plus immédiate a été le lancement du Contrat pour l'économie et l'Emploi, la consultation des Bruxellois sur celui-ci, l'organisation des multiples partenariats indispensables à la réussite du projet, sa structuration en chantiers et sa traduction en une série de plans d'action opérationnels devant produire leurs effets sur plusieurs années.

La priorité a également été donnée à l'obtention de résultats concrets et directement opérationnels au profit des Bruxellois par l'adoption d'une série de mesures en matière de révision des différents systèmes de primes et subventions en matière d'expansion économique et de politique de l'emploi.

La priorité a également été donnée à la mise à niveau des outils publics dans une nouvelle approche de gouvernance afin de garantir l'efficacité et la pertinence des différentes actions entreprises dans les cinq années d'exécution du C2E

De manière synthétique, les lignes de force de la première année 2005-2006 de la mise en œuvre du C2E ont été les suivantes :

En matière d'Emploi et de Formation

1. Adoption et conclusion du Plan pour l'Emploi des Bruxellois.
2. Adoption et signature du Contrat de gestion de l'ORBEm.
3. Plan de réorganisation et de décentralisation de l'ORBEm sur base du Parcours du demandeurs d'emploi et de la création de Directions distinctes Demandeur d'emploi et Employeur.
4. Lancement du Plan Jeunes visant une mise directe à l'emploi dans les OIP bruxellois de jeunes peu qualifiés et visant à leur offrir une « première expérience d'emploi formatrice ».
5. Développement du système des Titres services à Bruxelles : seuil des 100 000 chèques dépassés en mars 2006.
6. Développement des Chèques Langue et création des Chèques TIC ainsi que des Chèque Formation/Embauche.

7. Création d'une Charte de la diversité en entreprise visant à promouvoir l'embauche de Bruxellois quelque soit leur origine.
8. Décision du Plan pour l'Emploi des Bruxellois de rendre obligatoire, au travers de conventions, pour tout le secteur public régional bruxellois la communication des vacances d'emplois à l'ORBEm et d'imposer à terme aux communes bruxelloises l'adoption des mêmes pratiques.
9. Conclusion en février 2005 d'un Accord de coopération sur la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi.
10. Renforcement du nouveau Carrefour Formation aux partenaires de l'emploi , de l'insertion et de l'enseignement
11. Augmentation de l'offre globale de formation de Bruxelles Formation et de ses partenaires de 13,4% (de 7.552 à 8.567 stagiaires)
12. Développement significatif de l'offre de formation en langues à Bruxelles Formation (488 stagiaires)

En matière d'Economie

13. Diminution du précompte immobilier sur le matériel et l'outillage.
14. Adoption en lien avec le politique de l'emploi de la Région d'une arrêté d'exécution renforçant le ciblage des aides dans le cadre de l'ordonnance de 2004 et rédaction d'un projet d'ordonnance unique structurant l'ensemble des aides économiques.
15. Création de l'Agence Immobilière Economique au sein de la SDRB et mise en place d'un projet pilote 'Maison de Patrons Boulanger'.
16. Mise en place de trois incubateurs : un incubateur pour investisseurs étrangers et les incubateurs Eurobiotec et ICAB
17. Affectation d'un budget de 2 000 000 € à l'équipement des écoles techniques.
18. Mise en place de la représentation de l'économie sociale au sein du CESRB dans le cadre de l'intégration du secteur non-marchand.
19. Création de la SAF et acquisition du complexe « Place royale » et des terrains de la SNCB (370.000 m²) en décembre 2005
20. Mise en place de la cellule délocalisation de l'ABE et organisation de réunions périodiques du Conseil de Coordination Economique composé de l'ensemble des pararégionaux économiques dans le cadre de la prévention des délocalisations.
21. Création de B2E (156 millions€) à destination des PME

En matière de bonne gouvernance

- 22. Adoption du Contrat de gestion de l'ORBEm.
- 23. Elaboration de conventions de partenariat concernant la politique commune de réduction du taux de chômage entre l'ORBEM et Bruxelles-Propreté, l'IBGE, le Port de Bruxelles et la STIB.
- 24. Elaboration du contrat de gestion de la SDRB.

Lignes de force de la deuxième année

Les lignes de force de la seconde année 2006-2007 pour la mise en œuvre du C2E seront les suivantes :

En matière d'Emploi et de Formation

1. Suivi de l'exécution des mesures du Plan pour l'Emploi des Bruxellois.
2. Réorganisation de l'ORBEm sur base de son Contrat de gestion.
3. Développement des « Maisons de l'emploi » au niveau local et mise en place des 6 premières antennes locales de l'ORBEm.
4. Mise en place de 2 nouveaux Centres de référence professionnelle (CDR) et structuration du système pour l'avenir.
5. Généralisation de la Charte d'embauche des Bruxellois pour chaque nouvelle implantation d'une entreprise dans la Région et liaison des aides à l'expansion économique à une collaboration avec l'ORBEm en matière d'engagements comme prévu dans le cadre de l'Ordonnance unique.
6. Adoption d'une Convention de partenariat entre l'ORBEm et Bruxelles Formation et avec le VDAB sur les mêmes bases.
7. Développement d'Accords de coopération entre la Région et les Communautés et de projets pilotes de financement d'équipement adapté dans l'enseignement technique et professionnel bruxellois.
8. Réforme des Missions locales pour l'Emploi.
9. Plan de mesures visant à renforcer l'accès des Bruxellois à l'emploi dans la fonction publique régionale, communale et fédérale et mise en place d'un mécanisme de suivi de la composition et de l'évolution de l'emploi des Bruxellois à ces différents niveaux.
10. Développement de l'accès au marché de l'emploi en périphérie (Brabants).
11. Renforcement de la Cellule pédagogique de Bruxelles Formation chargée de l'accompagnement des stagiaires en formation en entreprises.
12. Renforcement des formations en langues et des échanges linguistiques avec le VDAB.
13. Développement du dispositif de validation des compétences.
14. Renforcement de la participation des opérateurs publics de formation au CDR

En matière d'Economie

15. Négociation d'un pacte fiscal avec les communes de suppression des taxes antiéconomiques dans le cadre de leur participation au Contrat pour l'Economie et l'Emploi.
16. Finalisation du cadastre des structures d'accueil, évaluation de la complémentarité de ces structures et des synergies possibles.
17. Création d'une plate-forme « transmission » qui permettra la rencontre de l'offre et de la demande dans les transmissions d'entreprises.
18. Simplification du CoBAT en travaillant à la fois sur le CoBAT, l'arrêté « travaux de minime importance » et le Règlement Régional d'Urbanisme.
19. Lancement d'une formule de financement de micro-projets de R&D pour les PME et les TPE.
20. Lancement du programme d'impulsion en R&D dans les NTIC et préparation du programme « sciences de la vie ».
21. Performance énergétique des bâtiments à Bruxelles.
22. Projet construction dans le cadre des Pôles porteurs d'emploi.
23. Schéma de développement commercial.
24. Mise en oeuvre de l'Ordonnance unique en matière d'expansion économique.

En matière de bonne gouvernance

25. Sensibilisation des Bruxellois, citoyens et entreprises, aux enjeux de la Ville/Région et aux défis du C2E.
26. Développement systématique des mesures de simplification administrative à l'égard des entreprises et des citoyens.
27. Adoption d'une convention de partenariat général entre l'ORBEM et Bruxelles Formation et d'une convention du même type entre l'ORBEM et le VDAB/RDBB.
28. Protocole de collaboration économique SDRB, Port, SRIB, ABE, IBGE, MRBC dans le cadre du développement du bassin économique Bruxellois, ainsi qu'avec les organismes économiques des deux autres Régions.
29. Adoption des Contrats de gestion de la SDRB, de la SRIB, de l'ABE et renouvellement du contrat de gestion du Port de Bruxelles et de la STIB.

Réorganisation des chantiers pour l'année 2006-2007

Le C2E étant un projet évolutif, et dans un souci d'efficacité, de cohérence et de lisibilité du Plan d'action du C2E, la présentation et l'articulation des chantiers est revue et leur nombre ramené à 20.

Aucun chantier n'est supprimé mais un regroupement est effectué sur base des principes suivants :

- Certains chantiers qui exigent moins de développement pour les années à venir sont intégrés à d'autres chantiers plus prioritaires.
- Certains chantiers portant sur des points connexes sont fusionnés pour constituer un seul chantier à l'objet plus large.
- Pour répondre aux attentes citoyennes et aux défis futurs de la Région, deux sous-chantiers d'actions existants dans l'approche de base sont constitués en chantiers à part entière pour la suite de la mise en œuvre du plan d'action du C2E :
 - Simplification administrative,
 - Performance énergétique des bâtiments.

Deux nouvelles fiches sont ainsi ajoutées (annexe II)

Le tableau ci-dessous présente le résultat de ce regroupement avec présenté entre parenthèses le numéro d'origine des chantiers regroupés ou reclassés.

Mesures en matière d'emploi

1. Personnalisation de la relation ORBEM / chercheurs d'emploi (1)
2. Facilitation de l'accès aux offres d'emplois (2)
3. Développement du service local aux chercheurs d'emploi (3)
4. Approche proactive des entreprises (4)
5. Premier Emploi Jeunes (5)
6. Développement des Centres de Référence Professionnelle (8)
7. Complémentarité et interface Emploi / Formation / Enseignement (7) & Chèques ORBEm Langue / TIC / Embauche (9)
8. Lutte contre les discriminations à l'embauche (10)
9. Encouragement de l'engagement de Bruxellois dans le secteur public bruxellois (11) & correction de la sous-représentation des Bruxellois dans les entreprises publiques et fédérales basées à Bruxelles (12)
10. Lutte contre le travail en noir et la fraude sociale (13) & Développement des services de proximité et promotion des titres-services à Bruxelles (6)

Mesures en matière économique

11. Soutien à la création et au développement des entreprises (PME / TPE) (15) + Plan d'attraction et de soutien à la relocalisation d'entreprises (17) + Instauration d'une gestion coordonnée du bassin économique de Bruxelles (24)
12. Augmentation des superficies mises à disposition des entreprises porteuses pour Bruxelles (16)
13. Remise à plat et contractualisation des aides économiques (18)
14. Stabilisation fiscale et incitants fiscaux (19)
15. Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'innovation (20)
16. Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'emplois pour les Bruxellois (21) & Développement de l'emploi dans le cadre de la Politique du logement (14) & Soutien à l'économie sociale (23)
17. Revitalisation économique du commerce et des noyaux commerciaux (22)
18. Performance énergétique des bâtiments (nouveau)

Mesures communes économie et emploi (Bonne Gouvernance)

19. Contrats de gestion et coordination de l'action des pararégionaux emploi/formation (26) et des pararégionaux économiques (27) & Redynamisation de la concertation sociale (25).
20. Simplification administrative (15 & 17)

ANNEXE I – NOUVEAUX CHANTIERS

Chantier 18

Soutien à l'éco-construction, secteur porteur d'emploi et d'innovation.



1. Priorités et défis

- Problèmes d'isolation et de performance énergétique du bâti bruxellois particulièrement sensible en période de crise énergétique (approvisionnement et prix)
- Potentiel d'emploi pour les Bruxellois dans la construction, la rénovation et le logement.

2. Description du chantier

Objectifs

- promotion de la performance énergétique des bâtiments bruxellois
- Accès à l'emploi des Bruxellois dans les activités de construction, de rénovation et développement de la performance énergétique en découlant.

Descriptif opérationnel

- Développement d'un Plan d'action global à long terme comportant différents leviers d'action (fiscalité, subsides,...):
- Liens avec d'autres chantiers du C2E : Centre de Référence Professionnel (chantier 8) – Politique de l'emploi et logement (chantier 14)
- Optimisation de l'utilisation des outils et plan fédéraux en matière d'économies d'énergie et de performance énergétique
- Développement de clauses socio-environnementales dans les marchés publics (côté demande)
- Support à la « fédération » et au développement des TPE bruxelloises pour répondre aux marchés publics de performance énergétique (côté offre)
- Création d'entreprises : support à la création et au développement d'entreprises bruxelloises ou porteuses d'emplois de Bruxellois actives dans le secteur de la rénovation énergétique et de l'éco-construction
- Etablissement d'un inventaire des qualifications professionnelles nécessitées par les nouvelles méthodes de construction performantes sur le plan énergétique. Etablissement de l'inventaire de l'offre de qualification disponible, à renforcer, à créer dans cette matière Développement de liens avec l'enseignement technique et professionnel.
- Campagnes d'information et de sensibilisation

Conditions de succès

- Participation de tous les acteurs concernés
- Perception des enjeux et changement des mentalités

Résultats attendus

- Adoption d'un Plan d'action global à long terme
- Implémentations de premières mesures
- Perception des enjeux et démarrage des investissements de performance énergétique au niveau des entreprises, des ménages et des pouvoirs publics localisés à Bruxelles.

Partenaires

- Syndicats, Fédérations patronales, Classes moyennes
- Gouvernement Fédéral
- Pouvoirs publics locaux, régionaux et fédéraux
- Association Belge des Banques (ABB)
- Associations actives dans ce secteur

3. Plan d'action 2006-2007

- Adoption d'un Plan d'action Performance énergétique des bâtiments.
- Implémentations des premières mesures et campagnes de sensibilisation.
- Développement de l'interface avec la qualification et l'enseignement.

Chantier 20 simplification administrative



- Lourdeurs et lenteurs administratives lors de la création/extension d'une entreprise.
- Absence de mesures adaptées pour les PME et TPE
- Besoin impératif de rationaliser les mesures de soutien aux entreprises et de simplifier les formalités administratives

2. Description du chantier

Objectifs

- Réaliser une véritable simplification administrative pour l'ensemble des entreprises dans le cadre de leur implantation / extension.
- Identifier finement l'impact des procédures et réglementations administratives bruxelloises dans le cadre du phénomène de délocalisation.
- Renforcer l'attractivité de la Région aux yeux des entreprises et des investisseurs étrangers.

Descriptif opérationnel

- Simplification des procédures administratives régionales en liaison avec la création, l'implantation et le développement des entreprises.
- Offrir des services efficaces et coordonnés aux entreprises nouvelles et aux entreprises en croissance.
- Mise en place d'une Task force constituée des principaux acteurs publics et administratifs bruxellois concernés par ce problème.

Conditions de succès

- Participation et collaboration des acteurs publics bruxellois
- Redéfinitions des procédures dans le cadre de la démarche de simplification administrative
- Soutien des communes bruxelloises

Résultats attendus

- Facilitation administrative pour l'ensemble des entreprises
- Mise en oeuvre d'un dispositif stratégique et opérationnel d'attraction/rétention des entreprises porteuses à Bruxelles.
- Sauvegarde et attraction d'entreprises dans la Région et réduction du nombre de faillites ou délocalisations

Partenaires

- le MRBC

- Acteurs publics et privés de l'aide à la création et au développement des entreprises
- SDRB, ABE, SRIB, Port de Bruxelles, ORBEm, IBGE, Administration régionale (économie et emploi, direction de l'urbanisme), ...
- UEB, Fédérations professionnelles, CCIB.
- Administrations communales.

4. Plan d'action 2006-2007

Pour le second exercice, la priorité sera donnée aux points suivants :

- Identification et mise en œuvre de simplifications possibles dans les procédures de permis d'urbanisme et d'environnement
- Finalisation du cadastre des structures d'accueil et évaluation de la complémentarité de ces structures et des synergies possibles
- Intégration des aspects « réglementation administrative » dans l'étude benchmark chargée d'examiner les conditions d'accueil pour l'implantation d'une entreprise en différentes localisations de la Région Wallonne et de la Région Flamande en vue de pouvoir les comparer aux conditions d'accueil proposées par la Région Bruxelloise.
- Réflexion sur les facteurs d'attractivité à développer ou renforcer pour répondre à chaque segment d'entreprise.

ANNEXE II – LISTE DES ABRÉVIATIONS



- ABE Agence bruxelloise pour l'entreprise
- ACS Agent contractuel subventionné
- ALE Agence locale pour l'emploi
- AR Arrêté royal
- BEI Banque européenne d'investissement
- BITC Brussels international tourism and congress
- BNCTO Brussele nederlandstalig comite voor tewerkstelling en opleiding
- BRUSOC Partenaire financier de la SRIB en économie sociale et locale
- BRUXELLES-FORMATION Institut bruxellois francophone de la formation professionnelle
- CARREFOUR FORMATION Service d'information de Bruxelles-Formation
- CBCES Comité bruxellois de concertation économique et sociale
- CCFEE Commission consultative en matière d'emploi, de formation et d'enseignement
- CCIB Chambre de commerce et d'industrie de Bruxelles
- CDR Centre de référence professionnelle
- CE Commission Européenne
- CEFA Centre de formation en alternance
- CESRBC Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale
- CESRW Conseil économique et social régional de Wallonie
- CGSLB Confédération générale des syndicats libéraux de Belgique
- COCOF Commission communautaire française
- CPAS Centre public d'aide sociale
- CPE Convention de premier emploi
- CPP Contrat de projet professionnel
- CSC Confédération des syndicats chrétiens
- C2E Contrat pour l'Economie et l'Emploi
- ERAP École régionale d'administration publique
- FEBECOOP Fédération belge de l'économie sociale et coopérative
- FEBISP Fédération bruxelloise (francophone) des opérateurs de l'insertion socio- professionnelle
- FGTB Fédération générale du travail de Belgique

■ FOREM	Service public wallon de l'emploi et de la formation
■ FPI	Formation professionnelle individuelle
■ FSE	Fonds social européen
■ GRBC	Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale
■ IBGE	Institut bruxellois de gestion de l'environnement
■ IFA	Institut de formation de l'administration fédérale
■ IPP	Impôt sur les personnes physiques
■ IRSIB	Institut d'encouragement de la recherche scientifique de Bruxelles
■ MRBC	Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale
■ ONEM	Office national de l'emploi
■ OOTB	Overleg opleidings- en tewerlstellingsprojecten Brussel (coordination formation/emploi flamands à Bruxelles)
■ ORBEM	Office régional bruxellois de l'emploi
■ PO	Pouvoir organisateur
■ PRAS	Plan régional d'aménagement du sol
■ PRI	Précompte immobilier
■ RBC	Région de Bruxelles-Capitale
■ R&D	Recherche et développement
■ RPE	Réseau des plates- formes de l'emploi
■ RDBB	Regionale dienst voor beroepopleiding Brussel (Service régional de formation du VDAB à Bruxelles)
■ SAF	Société d'acquisition financière
■ SELOR	Bureau de sélection de l'administration fédérale
■ SERV	Sociaal economische raad voor Vlaanderen Conseil économique et social de Flandre
■ SINE	Intervention financière du CPAS dans le coût salarial d'un ayant-droit à l'intégration sociale ou à une aide financière
■ SBE	Service bruxellois aux entreprises
■ SRIB	Société régionale d'investissement de Bruxelles
■ SPF	Service public fédéral
■ TIC	Technologies de l'information et de la communication
■ TPE	Très petites entreprises
■ TRACE	Info over tewerkstelling naar werk (service néerlandophone bruxellois d'information pour un emploi)
■ UEB	Union des entreprises de Bruxelles
■ UCM	Union des classes moyennes

- UNIZO Unie van zelfstandige ondernemers
- VDAB Service flamand de placement (en Flandre) et de
formation professionnelle (en Flandre et à Bruxelles)